



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Motivación laboral y comportamiento organizacional en los  
trabajadores de la municipalidad Gran Chimú - Cascas, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**  
**Licenciada en Administración**

**AUTORAS:**

Miranda García, Nory Rosibel ([orcid.org/0000-0003-2428-192X](https://orcid.org/0000-0003-2428-192X))

Polo Ballena, Janeth Liliana ([orcid.org/0000-0001-6777-8157](https://orcid.org/0000-0001-6777-8157))

**ASESORES:**

Dra. Mosqueira Rodríguez, Guisella Balbina ([orcid.org/0000-0001-6170-5838](https://orcid.org/0000-0001-6170-5838))

Dr. Sevilla Angelaths Manuel Amadeo ([orcid.org/0000-0001-6428-002X](https://orcid.org/0000-0001-6428-002X))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2023

## DEDICATORIA

Esta investigación se la dedico a Dios y a mi familia por haberme incentivado a culminar con éxito mi carrera profesional, sin ellos no hubiera posible este logro académico.

Janeth Liliana Polo Ballena

Quiero dedicar esta investigación a Dios y a mi abuela Irene Llanos Segura, porque siempre estuvo aconsejándome, apoyándome y por brindarme su confianza para hacer posible finalizar con éxito mi carrera profesional.

Nory Rosibel Miranda García

## AGRADECIMIENTO

En primera instancia agradecer a Dios por permitirnos culminar con éxito este gran reto, no fue fácil pero tampoco imposible. Asimismo, agradecemos a la Dra. Guisella Mosqueira Rodríguez por brindarnos sus aprendizajes y su apoyo constante durante todo el décimo ciclo.

Janeth Liliana Polo Ballena

Agradezco infinitamente a Dios, a mi querida madre María García Chum, por estar siempre presente en cada etapa de mi vida, a mi alma mater Universidad César vallejo. Expreso un agradecimiento especial y sincero a mis distinguidos docentes por sus valiosos aportes académicos y profesionales, a mis asesores la Dra. Mosqueira Rodríguez, Guisella Balbina y el Dr. Sevilla Angelaths Manuel Amadeo. A mis hermanos, familiares, por ser mi inspiración para cumplir mis metas, a mis amistades y compañeros de la universidad por sus aportes directos e indirectos en el logro mi objetivo académico por ser parte de mi motivación a culminar mi carrera profesional.

Nory Rosibel Miranda García

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA .....	i
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	iv
ÍNDICE DE TABLAS .....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	7
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	7
3.2. Variables y operacionalización .....	8
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	9
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	9
3.5. Procedimientos.....	10
3.6. Método de análisis de datos.....	11
3.7. Aspectos éticos .....	11
IV. RESULTADOS .....	12
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES .....	26
VII. RECOMENDACIONES .....	28
REFERENCIAS	
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Nivel de motivación en los trabajadores de la Municipalidad Gran Chimú - Cascas, 2023.....	12
<b>Tabla 2:</b> Nivel de comportamiento organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Gran Chimú – Cascas, 2023.....	13
<b>Tabla 3:</b> Relación de la dimensión reconocimiento y comportamiento organizacional en los trabajadores de la municipalidad Gran Chimú – Cascas 2023. ....	14
<b>Tabla 4:</b> Relación de la dimensión valoración y comportamiento organizacional en los trabajadores de la municipalidad Gran Chimú – Cascas 2023.....	15
<b>Tabla 5:</b> Relación de la dimensión honestidad y comportamiento organizacional en los trabajadores de la municipalidad Gran Chimú – Cascas 2023.....	16
<b>Tabla 6:</b> Relación de la dimensión incentivos y comportamiento organizacional en los trabajadores de la municipalidad Gran Chimú – Cascas 2023.....	17
<b>Tabla 7:</b> Relación de la dimensión remuneraciones y comportamiento organizacional en los trabajadores de la municipalidad Gran Chimú – Cascas 2023 .....	18
<b>Tabla 8:</b> Relación de la dimensión estabilidad y comportamiento organizacional en los trabajadores de la municipalidad Gran Chimú – Cascas 2023 .....	19
<b>Tabla 9:</b> Relación entre la motivación laboral y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la municipalidad Gran Chimú – Cascas, 2023.....	20

## RESUMEN

La presente investigación titulada “La motivación laboral y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Gran Chimú - Cascas, 2023”, tuvo como objetivo analizar la relación que existe entre la motivación laboral y el comportamiento organizacional. La metodología utilizada fue de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, descriptiva transversal y correlacional. La muestra estuvo integrada por 88 trabajadores, se aplicó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Se obtuvo como resultado, un nivel bajo respecto a la motivación laboral, que alcanza al 70.5%, estos resultados demuestran que el trabajador no tiene desarrollado una motivación laboral que les permita identificar los lineamientos municipales necesarios para una gestión exitosa; además, el comportamiento organizacional presenta un nivel medio (77.3%), es decir, los trabajadores han desarrollado actitudes al estar involucrados en las metas municipales, son tratados con respeto tanto en lo social y laboral. Se obtuvo un Rho Spearman de 0.386, existiendo una correlación positiva baja, además, el nivel de significancia fue de 0,000 ( $p$ -valor  $< 0.05$ ), lo que determina una relación significativa entre las variables motivación laboral y comportamiento organizacional.

**Palabras clave:** Motivación laboral, comportamiento organizacional, municipalidad, desempeño, trabajadores.

## ABSTRACT

The present research titled "Work motivation and organizational behavior in the workers of the Gran Chimú Municipality - Cascas, 2023", aimed to analyze the relationship that exists between work motivation and organizational behavior. The methodology used was applied, with a quantitative approach, non-experimental design, transversal descriptive and correlational. The sample was made up of 88 workers, the survey was applied as a technique and the questionnaire as an instrument. As a result, a low level of work motivation was obtained, which reaches 70.5%. These results demonstrate that the worker has not developed a work motivation that allows them to identify the municipal guidelines necessary for successful management; Furthermore, organizational behavior presents a medium level (77.3%), that is, workers have developed attitudes by being involved in municipal goals, they are treated with respect both socially and at work. A Spearman Rho of 0.386 was obtained, with a low positive correlation; in addition, the level of significance was 0.000 ( $p\text{-value} < 0.05$ ), which determines a significant relationship between the variables work motivation and organizational behavior.

**Keywords:** Work motivation, organizational behavior, municipality, performance, worke.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Anteriormente, las organizaciones han encontrado que sus trabajadores se sientan motivados y comprometidos con su labor porque su base principal es la comunicación, es decir, al saber comunicar correctamente se evita las equivocaciones, asimismo, crean confianza, establecen vínculos que genera entusiasmo e implantan lazos de unión (Gallegos et al., 2018).

Rodríguez (2019), en su investigación revela que, en Chile, las organizaciones obtienen favorables resultados sobre la motivación laboral debido a que las empresas invierten en programas diseñados para reanimar a los trabajadores. En relación con lo referido, cuando una organización realiza acciones que motivan al personal; se ven reflejados en los resultados de su productividad laboral y eso demuestra la actitud positiva al realizar sus labores asignadas.

En Colombia, Otero (2019) realizó estudios con empleados del sector público, los cuales estaban desmotivados, esto debido a que las instituciones no proporcionaban los materiales y equipos adecuados para el cumplimiento de sus funciones asignadas, la existencia de aglomeración en el ambiente de trabajo y, sobre todo, el empeño y dedicación no era reconocido, lo cual tuvo un impacto negativo en el personal.

También, Vargas (2019) nos confirma que, en México, las organizaciones no promueven la motivación laboral por el clima que es poco favorable y existe la mala comunicación que sucede reiteradas veces. También, las opiniones de los trabajadores no son valoradas mucho menos considerados situación en la que los trabajadores no producen productividad.

Con esto podemos comprobar que todo trabajador debe estar motivado lo cual se recomienda a todas las empresas a adquirir y ampliar conocimientos con técnicas que permita incentivar la motivación y que, de esta manera, exista más productividad en la organización.

En el Perú, según Ferrer (2018), explica que el comportamiento organizacional siempre se basará en medir las conductas y actitudes habituales de los colaboradores dentro de la empresa. En efecto, es uno de los factores que garantizan el correcto funcionamiento en toda organización. Sin embargo, si no se

da correctamente pueden surgir problemas dentro de la organización disminuyendo la productividad y el rendimiento lo cual afecta el funcionamiento.

En cuanto a Anderson et al. (2018) mencionan que el comportamiento organizacional sigue siendo desfavorable, porque existen actitudes desagradables por parte de los gerentes, por tal motivo, se debe encontrar soluciones para mejorar la situación debido a la importancia para que el trabajador realice sus actividades con mayor motivación porque el estado de ánimo del ser humano trascenderá a la producción de la organización para su eficacia.

Asimismo, Macedo y Delgado (2020) refieren que la adecuada aplicación del comportamiento organizacional permitirá que exista mayor facilidad para realizar logro de metas y mejoras en el ambiente, obteniendo mayor precisión en el accionar de los empleados y además que estos se identifiquen con la organización.

Por lo tanto, el comportamiento organizacional es una rama que siempre estudiará la conducta del personal de trabajo dentro de la organización, también, ayuda a las empresas a visualizar los comportamientos de los individuos y, de esta manera, facilitar el conocimiento de las relaciones interpersonal en las que se están interactuando.

La Municipalidad provincial Gran Chimú, con dirección en el Jr. 28 de Julio N° 500 del distrito de Cascas, La Libertad, actualmente, en esta entidad pública, se están presentando falencias en la motivación laboral y no es vista como algo fundamental por más que sea uno de los pilares más importantes para cada organización. Por otra parte, existe personal que no asisten a sus labores o llegan tarde, no realizan bien sus trabajos asignados, el jefe de personal realiza exceso de rotación de área y los trabajadores no cumplen con el horario de salida. No obstante, no se pueden desempeñar eficientemente en sus labores, esto repercute en deficiente comportamiento organizacional, porque no existe un buen funcionamiento municipal.

Por ello, nuestra investigación procura precisar la relación entre la motivación laboral y el comportamiento organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Gran Chimú-Cascas 2023, desarrollando algunas posibles soluciones a la problemática.

Esta investigación se realizará con la finalidad de tener entendimiento entre fortalezas y como también debilidades en la entidad municipal, lo cual permitirá mejorar las funciones de los trabajadores de la municipalidad.

En la presente investigación, se plantea el siguiente problema: ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Gran Chimú - Cascas, 2023?

La investigación se justifica teóricamente, debido a que es fundamental para futuros investigadores en conocer más acerca del tema, porque les pueden servir y ser utilizadas como base para futuros investigadores y de esta manera puedan incrementar la productividad. De igual forma, tiene justificación metodológica porque ayudará a conocer mediante revistas científicas e investigaciones claras, precisas y confiables con ello lograremos mejores resultados. Asimismo, justificamos socialmente porque esta investigación aprobará que las organizaciones se encuentren informadas para que puedan brindar factores que influyen en la motivación laboral y comportamiento organizacional a sus trabajadores con el fin, que se sientan en confianza y puedan aumentar su rendimiento. Por otro lado, en la justificación práctica, nuestra investigación ayudará con alternativas de solución y a plantear métodos que fortalecerán a nuestras variables.

La presente investigación desarrolla como objetivo general: analizar la relación entre la motivación laboral y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Gran Chimú - Cascas, 2023. Asimismo, consideramos como objetivos específicos: 1) Identificar el nivel de motivación en los trabajadores de la Municipalidad Gran Chimú - Cascas, 2023. 2) Identificar el nivel de comportamiento organizacional en los trabajadores en la Municipalidad Gran Chimú - Cascas, 2023. 3) Analizar la relación de las dimensiones de la motivación laboral con el comportamiento organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Gran Chimú - Cascas, 2023.

De igual modo, consideramos como hipótesis general: (Ha) La relación entre la motivación laboral y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Gran Chimú - Cascas, 2023, es significativa. (Ho) La relación entre la motivación laboral y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Gran Chimú - Cascas, 2023, no es significativa.

## II. MARCO TEÓRICO

El presente apartado recopiló información muy importante a nivel internacional y nacional que aportan a nuestro tema, que se indica a continuación:

A nivel internacional, tenemos a Torres et al. (2021) sostuvieron por objetivo determinar la variable motivación laboral y se utilizó investigación cualitativa, utilizando las encuestas en la cual se encontró que la motivación es insuficiente según el 66% de los encuestados. En conclusión, la baja motivación de los colaboradores hizo que no sintieran la necesidad de desarrollar las tareas asignadas que contribuyeran al logro de las metas organizacionales.

Por otro lado, Orbe (2019) en su trabajo sostuvo por objetivo precisar la motivación laboral y sus factores influyendo en relación a la rotación del personal. El método es cuantitativo, se utilizó encuestas tipo Likert. En conclusión, se encontró que la motivación está muy relacionada con la organización y si se produce la rotación se incluirá cambios positivos en el colaborador esto beneficia el logro de la productividad.

Cadena (2019) sostiene, por objetivo demostrar si existe relación de motivación y desempeño. Por la cual plantearon una perspectiva cuantitativo no experimental, correlacional y corte transversal. La población establecida en 50 utilizando como herramienta el cuestionario MbM. En conclusión, si existe correlación entre ambas variables.

Santana (2018) según su investigación planteó por objetivo establecer si existe relación entre el comportamiento organizacional y manejo de conflictos. Se trata de un estudio cuantitativo, corte transversal y no experimental. La población es de 150, y existe 150 trabajadores en la misma muestra. En conclusión, el comportamiento organizacional está directamente relacionado con la resolución de conflictos capital, trabajo y los dominios son áreas de la organización en el que el comportamiento de las personas siempre será inesperado e impulsando para brindar una buena atención y de calidad.

En Bogotá, Colombia, García et al. (2020) sostuvieron como objetivo examinar la identidad profesional a partir de su comportamiento organizacional como participantes en el ambiente de trabajo como también comprender como el ajuste percibido por la organización influyen en las conductas y ver cómo medir la productividad. El estudio utilizó un enfoque estructural basado en instrumentos

transversales utilizados por 143 profesionales. En conclusión, la asistencia brindada es proporcional a la evaluación del comportamiento de investigación racional y la estructura percibida.

A nivel nacional, Olavarría (2018), Sostuvo en su investigación por objetivo encontrar a ambas variables si existe relación. El método es cuantitativo, utilizando un estudio cuyos resultados muestran que la relación existente es fuerte y positiva utilizando un valor Rho de Spearman de 0,717. En conclusión, al ser un estudio orientado a procesos logísticos, el trabajo es muy ligero y requiere mucho compromiso, lo que requiere siempre empleados totalmente motivados.

Pacheco (2021) en su escrito sustento por determinar el objetivo de la influencia con la motivación en el municipio. Para ello, se encuestó a 155 empleados municipales. Con un diseño no experimental, descriptiva y cuantitativa. Podemos observar que por ende en la motivación incide directamente en la autorrealización de los empleados del municipio distrital. En conclusión, existe correlación entre la motivación de los empleados en el clima laboral del municipio de Huaura, siendo útil para lograr el desarrollo institucional.

Francisco (2018) mantuvo por objetivo cuantificar el grado de correlación entre la variable comportamiento organizacional y la disciplina laboral que existe en los empleados. El método utilizado fue cuantitativo y a partir de la recopilación de información creada con el cuestionario Servqual. En conclusión, los empleados municipales tienen un bajo comportamiento organizacional, por lo tanto, se deben llevar a cabo charlas para fortalecer el trabajo en equipo.

Espejo (2018) en su estudio manifestó por objetivo mostrar la influencia entre el administrativo liderazgo y comportamiento organizacional. El diseño fue no experimental, descriptivo, transaccional y su tipo de investigación es aplicada. Su población es infinita, se obtuvo 190 empleados, la prueba de hipótesis es la correlación de Pearson. En conclusión, podemos mostrar que si existe correlación significativa con una correlación del 85,2% Pearson.

Soto (2019) su estudio de investigación donde realizó sostuvo por objetivo precisar el comportamiento organizacional en el desempeño laboral si existe relación en empleados. Es de nivel cuantitativo, transversal, descriptivo y no experimental; los trabajadores están conformadas por 9 empleados utilizando métodos de entrevistas y encuestas como herramientas, son 16 preguntas medidas

en una escala de Likert. En conclusión, si están relacionados el comportamiento organizacional con el desempeño laboral.

Alemán et al. (2018) trabajó un estudio de investigación planteando como objetivo determinar si existe efectos positivos y directo con el liderazgo en el comportamiento organizacional. El impacto de los valores fundamentales en las variables de gestión es bajo en las respuestas registradas y el impacto de los indicadores de orientación sobre las variables de gestión alcanza un bajo nivel. En conclusión, el puntaje de visión estuvo en el rango normal con una respuesta del 42,5% en la variable principal entre los líderes desde la UGEL.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación:

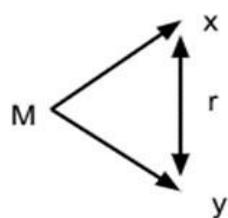
La investigación fue aplicada. Por ello, Sampieri et al. (2018) refieren al tipo de investigación aplicada debido que resuelve los problemas relacionados con un tema.

Además, tiene cuantitativo su enfoque. Según Sánchez (2018), nos dice que en este tipo de enfoque se recopilan, analizan y se estudia los datos cuantitativos sobre las variables. Por consiguiente, los datos recopilados son utilizados para responder preguntas de encuestas mediante pruebas de hipótesis basadas en numeraciones y estadísticas.

##### 3.1.2. Diseño de investigación:

El diseño de investigación no experimental, descriptiva transversal y correlacional, de acuerdo con Martínez (2020), establece que un diseño no experimental no se puede realizar ninguna manipulación a ambas variables que se estudian. Asimismo, es descriptivo ya que describimos a los fenómenos ocurridos, es transversal ya que se realiza en un determinado tiempo y correlacional porque se buscará a identificar las relaciones entre las variables que se estudiará. La investigación está al alcance permitirá determinar la relación entre la motivación y el comportamiento organizacional.

El diseño de estudio se representa en el siguiente esquema:



M = Trabajadores de la municipalidad Gran Chimú - Cascas, 2023

X = Motivación laboral

Y = Comportamiento organizacional

r = relación entre las variables

### 3.2. Variables y operacionalización

#### **Variable 1: motivación laboral**

**Definición conceptual:** Peña et al. (2018) define “La motivación laboral es el resultado de las actitudes que muestra el personal laboral dentro de la organización, su finalidad es crear piezas fundamentales que impulsan a incentivar al trabajador al logro de los objetivos.”

**Definición operacional:** será evaluada utilizando un cuestionario compuesto por quince preguntas en una escala de Likert. Este cuestionario incluirá las dos dimensiones: motivación intrínseca y motivación extrínseca.

**Indicadores:** reconocimiento, valoración, honestidad, incentivos, remuneraciones y estabilidad.

**Escala de medición:** ordinal.

#### **Variable 2: comportamiento organizacional**

**Definición conceptual:** según, Pio et al. (2018) lo definen como “El comportamiento organizacional tiene como propósito de establecer los comportamientos de los trabajadores dentro de la organización, de esta forma se mide el impacto en las metas y objetivos de la cada organización.”

**Definición operacional:** con respecto a la variable comportamiento organizacional será evaluada utilizando un cuestionario compuesto con quince preguntas en una escala de Likert. Este cuestionario incluirá las dos dimensiones: comportamiento organizacional interno y comportamiento organizacional externo.

**Indicadores:**

actitudes, autoestima, personalidad, comunicación, beneficios y fidelidad.

**Escala de medición:** ordinal.

### **3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **3.3.1. Población:**

La presente investigación permanecía conformada con 88 trabajadores de la municipalidad Gran Chimú - Cascas, 2023. Según Salgado (2018), nos indica que la población es un grupo de componentes, que tienen variedades de características parecidas, las cuales son percibidas en un lugar y en un momento determinado.

#### **Criterios de inclusión:**

Se ha considerado a todos los trabajadores de la municipalidad Gran Chimú – Cascas.

#### **Criterios de exclusión:**

Se ha excluido a los regidores de la municipalidad Gran Chimú.

#### **3.3.2. Muestra:**

La muestra fue censal, estuvo conformada por 88 trabajadores. Según Hernández et al. (2018) está considerada como un subgrupo y como una parte representativa de la población, donde los datos recopilados son obtenidos de la muestra, en ello, la población se perfila desde la situación problemática de la investigación.

#### **3.3.3. Muestreo:**

No se empleó la técnica de muestreo, ya que se trabajó con una muestra censal.

#### **3.3.4. Unidad de análisis**

La unidad de análisis son los trabajadores que trabajan dentro de la municipalidad Gran Chimú.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnicas**

Utilizamos como técnica la encuesta, esta permitirá recolectar datos a través de preguntas cerradas, que son fáciles de codificar y brindar los resultados (Hernández et al., 2018). Por ende, nos ayudará a

recopilar información verídica y evaluar para poder detallar en gráficos estadísticas.

### **Instrumentos**

Teniendo en cuenta a los objetivos, utilizamos el cuestionario para motivación laboral y comportamiento organizacional, es decir una cantidad de interrogantes basadas en las dos variables de estudio (Bourke et al. 2022).

El cuestionario teniendo como propósito identificar las diferentes dimensiones obtenidas en dicha investigación.

### **Validez**

Se realizó a juicio de 3 expertos, docentes de Universidad César Vallejo, los cuales detallo a continuación:

- Mg. Miguel Angel G. Otoyá Arrese
- Dr. José A. Guevara Ramírez
- Mg. Jimmy Rolando Trujillo

### **Confiabilidad**

Se aplicó el estadístico de alfa de Cronbach. Se obtuvo 71.7% de la variable motivación laboral y 88.5 % de la variable comportamiento organizacional, por lo que se determinó según los rangos del alfa de Cronbach que las consistencias internas de los instrumentos de las variables son aceptables.

## **3.5. Procedimientos**

El primer procedimiento que se realizó fue encontrar dicha problemática en la entidad pública donde realizamos nuestras prácticas, plasmándola como título de nuestra investigación. Después, realizamos investigaciones y conllevamos a formular los objetivos tanto como general y específicos y la hipótesis de investigación. Después como segundo procedimiento fue, buscar antecedentes internacionales y nacionales que respaldan nuestra investigación. Asimismo, completamos todos los datos que se nos pide en el marco teórico, la población, muestra, muestreo y la unidad de análisis. Además, solicitamos al alcalde Diber Pérez Rodríguez de la municipalidad Gran Chimú, su autorización y consentimiento para

realizar la investigación donde la población serán los trabajadores. Una vez obtenido la autorización, procedimos aplicar el instrumento de manera virtual. Para finalizar, se ejecutaron los objetivos con las herramientas Excel y IBM SPSS versión 26 y Excel.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Obteniendo la información necesaria en nuestra investigación, la unidad de análisis para los datos obtenidos por el cuestionario será ejecutados en el programa SPSS versión 26 y Excel. En esta herramienta los registros van contruidos a tal efecto nos muestre los resultados. Debido a la estadística inferencial y descriptivo. Para los datos obtenidos, se ejecutó la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach.

### **3.7. Aspectos éticos**

El presente apartado está elaborado a base de claridad y honestidad, debido a que la información reflejada en esta investigación es sincero y verídico, en lo cual se respetan los derechos de todos los autores considerados cuando la información es recogida de tesis, libros y artículos, estando correctamente citados respetando las normas APA - 7ma edición. Además, se está considerando los principios de ética en la investigación de la Universidad César vallejo estipulando en el artículo 3° dentro del capítulo II - los principios de ética de nuestra investigación institucional son; beneficencia, autonomía, cuidando el medio ambiente, justicia, perseverancia, esfuerzo y respeto.

#### IV. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados del objetivo específico 1:

**Tabla 1**

*Nivel de motivación en los trabajadores de la municipalidad Gran Chimú - Cascas, 2023*

Variable	Niveles	fi	%
Motivación laboral	Bajo	62	70,5
	Medio	24	27,3
	Alto	2	2,3
	Total	88	100

Nota. Información recolectada en una muestra de 88 trabajadores de la municipalidad Gran Chimú – Cascas 2023.

#### **Interpretación:**

En la tabla 1, se visualiza un nivel bajo respecto a la motivación laboral, alcanzando un 70,5%, estos resultados demuestran que los trabajadores no tienen desarrollado una motivación laboral, porque la remuneración no está acorde con el trabajo desempeñado y no existe valoración a causa de que la entidad no brinda las oportunidades de crecimiento. Por otro lado, presenta un nivel medio con 27,3% ya que, en la entidad no establecen incentivos y los trabajadores consideran continuar laborando para lograr su estabilidad.

Respecto al objetivo específico 2, se tiene el siguiente resultado:

**Tabla 2**

*Nivel de comportamiento organizacional en los trabajadores de la municipalidad Gran Chimú – Cascas, 2023*

Variable	Niveles	fi	%
Comportamiento organizacional	Bajo	20	22,7
	Medio	68	77,3
	Alto	0	0,0
Total		88	100

Nota. Información recolectada en una muestra de 88 trabajadores de la municipalidad Gran Chimú – Cascas 2023.

**Interpretación:**

En la tabla 2 podemos visualizar un nivel medio respecto al comportamiento organizacional, que alcanza el 77,3%, esto quiere decir, que los trabajadores perciben que no existe liderazgo en la organización, asimismo, se tiene un escaso compromiso con la institución debido a que la labor que realizan no es valorada por los jefes inmediatos. Sin embargo, presentan un nivel bajo con 22,7% por lo que, no establecen relaciones de comunicación para el mejoramiento del clima laboral y consideran que lo fundamental es recibir los beneficios laborales como; Essalud, cts, gratificación, vacaciones que por ley percibe.

Según el objetivo específico 3, obtuvimos los siguientes resultados:

**Tabla 3**

*Relación de la dimensión reconocimiento y comportamiento organizacional en los trabajadores de la municipalidad Gran Chimú – Cascas 2023*

		Reconocimiento	Comportamiento organizacional
Rho	Reconocimiento	Coeficiente de correlación	1,000 ,126
		Sig. (bilateral)	. ,002
		N	88 88
Spearman	Comportamiento organizacional	Coeficiente de correlación	,126 1,000
		Sig. (bilateral)	,002 .
		N	88 88

Nota. Información recolectada en una muestra de 88 trabajadores de la municipalidad provincial Gran Chimú – Cascas 2023.

**Interpretación:**

En la tabla 3 según el análisis de Rho Spearman se ha encontrado que el valor es 0,126, se determina que existe una correlación positiva muy baja entre la dimensión reconocimiento y la variable comportamiento organizacional, nos indica que el reconocimiento no es proporcional a sus logros, porque últimamente no se les está otorgando beneficios de motivación que el trabajador debe de percibir como; certificaciones, constancias, capacitaciones, premios, entre otros, que permitan valorar los esfuerzos. Asimismo, el nivel de significancia fue de 0,002 un resultado p-valor < 0.05, lo cual se determina que existe una relación significativa.

**Tabla 4**

*Relación de la dimensión valoración y comportamiento organizacional en los trabajadores de la municipalidad Gran Chimú – Cascas 2023*

		Valoración	Comportamiento organizacional
Rho Spearman	Valoración	Coeficiente	1,000
		correlación	,384**
	Comportamiento organizacional	Sig. (bilateral)	.
		n	88
Comportamiento organizacional	Valoración	Coeficiente	,384**
		correlación	1,000
	Comportamiento organizacional	Sig. (bilateral)	,000
		n	88

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Información recolectada en una muestra de 88 trabajadores de la municipalidad Gran Chimú – Cascas 2023.

#### **Interpretación:**

La tabla 4, según el análisis de Rho Spearman se ha encontrado que el valor es 0.384, se determina que existe una correlación positiva baja entre la dimensión valoración y la variable comportamiento organizacional, esto quiere decir, que no brindan oportunidad de crecimiento en su carrera profesional, debido a que se encuentran trabajadores estables y trabajadores con muchos años de contrato, sin oportunidad de ascenso y de nombramiento, respectivamente. Asimismo, el nivel de significancia fue de 0,000 es decir un resultado donde p-valor < 0.05, esto confirma que existe una relación significativa

**Tabla 5**

*Relación de la dimensión honestidad y comportamiento organizacional en los trabajadores de la municipalidad Gran Chimú – Cascas 2023*

		Honestidad	Comportamiento organizacional
Rho	Honestidad	Coeficiente	1,000
		correlación	,412**
Spearman	Honestidad	Sig. (bilateral)	,000
		N	88
	Comportamiento organizacional	Coeficiente	,412**
		correlación	1,000
	Comportamiento organizacional	Sig. (bilateral)	,000
		N	88

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Información recolectada en una muestra de 88 trabajadores de la municipalidad Gran Chimú – Cascas 2023.

#### **Interpretación:**

La tabla 5, según el análisis de Rho Spearman se ha encontrado que el valor es 0.412, resultado que indica que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión honestidad y la variable comportamiento organizacional. Por ello, consideran que es factible acudir a la unidad de recursos humanos para lograr solucionar problemas presentados diariamente en sus respectivas áreas, además cabe rescatar que si se extraviase algún material documentario de la oficina sería factible encontrarlo de manera rápida ya que, existe honestidad entre compañeros. Asimismo, el nivel de significancia fue de 0,000 es decir un resultado donde p-valor < 0.05, por ello se determina que existe una relación significativa.

**Tabla 6**

*Relación de la dimensión incentivos y comportamiento organizacional en los trabajadores de la municipalidad Gran Chimú – Cascas 2023*

		Incentivos	Comportamiento organizacional
Rho	Incentivos	Coeficiente	1,000
		correlación	,334**
Spearman	Incentivos	Sig. (bilateral)	,001
		n	88
	Comportamiento organizacional	Coeficiente	,334**
		correlación	1,000
	Comportamiento organizacional	Sig. (bilateral)	,001
		n	88

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Información recolectada en una muestra de 88 trabajadores de la municipalidad Gran Chimú – Cascas 2023.

### **Interpretación:**

En la tabla 6, según el análisis de Rho Spearman se ha encontrado que el valor es 0,334, resultado que indica que existe una correlación positiva baja entre la dimensión incentivos y la variable comportamiento organizacional. Estos resultados demuestran que los trabajadores no cuentan con incentivos acorde a sus labores realizadas, pero si se encuentran aptos para ser evaluados y medir su productividad a fin de participar en un programa de incentivos. Además, el nivel de significancia fue de 0,001 es decir un resultado donde p-valor < 0.05, se determina que existe una relación significativa.

**Tabla 7**

*Relación de la dimensión remuneraciones y comportamiento organizacional en los trabajadores de la municipalidad Gran Chimú – Cascas 2023*

		Remuneraciones	Comportamiento organizacional
Rho Spearman	Remuneraciones	Coeficiente correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,230*
		N	88
Comportamiento organizacional	Comportamiento organizacional	Coeficiente correlación	,230*
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	88

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota. Información recolectada en una muestra de 88 trabajadores de la municipalidad Gran Chimú – Cascas 2023.

### **Interpretación:**

En la tabla 7 según el análisis de Rho Spearman se ha encontrado que el valor es 0.230, resultado que indica que existe una correlación positiva baja entre la dimensión remuneraciones y la variable comportamiento organizacional. Esto quiere decir, que lo trabajadores consideran que el sueldo percibido no es proporcional a la labor que realizan en la entidad municipal. Se obtuvo un nivel de significancia de 0,031 es decir, un resultado donde p-valor < 0.05, por ello se determina que existe una relación significativa.

**Tabla 8**

*Relación de la dimensión estabilidad y comportamiento organizacional en los trabajadores de la municipalidad Gran Chimú – Cascas 2023*

		Estabilidad	Comportamiento organizacional
Rho Spearman	Estabilidad	1,000	,379**
	Comportamiento organizacional	,379**	1,000
	Sig. (bilateral)	.	,000
	n	88	88

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Información recolectada en una muestra de 88 trabajadores de la municipalidad provincial Gran Chimú – Cascas 2023.

### **Interpretación:**

En la tabla 8, según el análisis de Rho Spearman, se obtuvo un valor de 0,379, resultado que indica que existe una correlación positiva baja entre la dimensión estabilidad y la variable comportamiento organizacional. Esto quiere decir, que los trabajadores optan por continuar con un trabajo seguro sin importar los bajos salarios y ser contratados de acuerdo a su experiencia laboral para cumplir sus funciones correspondientes. El nivel de significancia obtenido fue de 0,000 es decir, un resultado donde  $p\text{-valor} < 0.05$ , por ello se determina que existe una relación significativa.

Finalizamos con el objetivo general, demostrando a través de los resultados:

**Tabla 9**

*Relación que existe entre la motivación laboral y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la municipalidad Gran Chimú – Cascas, 2023*

		Motivación laboral	Comportamiento organizacional
Rho	Coeficiente correlación	1,000	,386**
	Motivación Laboral	Sig. (bilateral)	. ,000
	N	88	88
Spearman	Coeficiente correlación	,386**	1,000
	Comportamiento organizacional	Sig. (bilateral)	,000 .
	N	88	88

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Información recolectada en una muestra de 88 trabajadores de la municipalidad Gran Chimú – Cascas 2023.

**Interpretación:**

En la tabla 9, nos muestra que se obtuvo el Rho Spearman de 0.386, determinamos que existe una correlación positiva baja entre ambas variables. Por ello consideramos que la motivación laboral tiene que ser considerado de vital importancia, para que origine un resultado en las buenas conductas a través del comportamiento organizacional y poder contribuir con metas establecidas en la municipalidad. Además, el nivel de significancia fue de 0,000 es decir un resultado donde p-valor < 0.05, por ello se determina que existe una relación significativa entre la variable motivación laboral y la variable comportamiento organizacional.

### **Contrastación de hipótesis de investigación**

Hipótesis general: (Ha) La relación entre la motivación laboral y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Gran Chimú - Cascas, 2023, es significativa.

Hipótesis nula: (Ho) La relación entre la motivación laboral y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Gran Chimú - Cascas, 2023, no es significativa.

De acuerdo con los resultados, la hipótesis general de la investigación es aceptada, por ello se determina que existe una relación significativa entre la variable motivación laboral y la variable comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad provincial Gran Chimú-Cascas, 2023.

## V. DISCUSIÓN

En el presente apartado se ha elaborado las discusiones de los hallazgos investigativos sobre los objetivos.

De acuerdo con el objetivo específico 1, se visualiza un nivel bajo respecto a la motivación laboral, alcanzando un 70,5%, estos resultados demuestran que los trabajadores no tienen desarrollado una motivación laboral, porque la remuneración no está acorde con el trabajo desempeñado y no existe valoración a causa de que la entidad no brinda las oportunidades de crecimiento. Por otro lado, presenta un nivel medio con 27,3% ya que, en la entidad no establecen incentivos y los trabajadores consideran continuar laborando por lograr su estabilidad. Los resultados encontrados se contrastan por Matalinares (2018) en su investigación se mostró que los trabajadores en su totalidad tienen un nivel de motivación laboral muy bajo, logrando una puntuación más baja en la necesidad afiliación con un 36,4%, en consecuente de 30,9% obtenido en la parte de necesidad de logro con un 18,2%. Asimismo, Vizcarra (2020) en su investigación pudo concluir que la motivación se relaciona positivamente con la responsabilidad y productividad de la empresa. Con esto podemos determinar que la motivación es esencial en un centro laboral, un trabajador motivado cumple las expectativas de la entidad. Por ende, las entidades necesitan implementar políticas motivacionales que ayuden a los trabajadores a ser más eficientes y eficaz.

En cuanto al objetivo específico 2, podemos visualizar un nivel medio respecto al comportamiento organizacional, que alcanza el 77,3%, esto quiere decir que los trabajadores han desarrollado sus actitudes al estar involucrados en las metas municipales y al ser tratado con respeto tanto en lo social como en lo laboral. Los resultados se comparan por Vicuña (2018), en su investigación obtuvo como resultado que el nivel del comportamiento organizacional mostró que el 46% percibe un nivel medio, 34% en nivel malo y un 20% en nivel regular. Por otro lado, Rivera & Guerrero (2022). Manifiesta que el comportamiento organizacional es importante porque es un proceso basado en la investigación del ser humano como parte importante de la estructura y su conducta va a trascender en la producción, por ende, el poder conocerlo por sus métodos organizados serán efectivos para la

entidad. Además, el comportamiento organizacional es el resultado de las actividades de los trabajadores porque permite comprender las actitudes del desempeño del factor humano dentro de un clima laboral agradable.

Con respecto al objetivo específico 3, se demostró que existe correlación positiva baja y moderada, así como una relación significativa ( $p$ -valor  $<0.05$ ) entre las dimensiones de la motivación laboral: reconocimiento, valoración, honestidad, incentivos, remuneraciones y estabilidad con la variable comportamiento organizacional. En los resultados mencionados se puede observar una similitud con el estudio de Cabrera (2021), lo cual nos indica que en el reconocimiento existe un desacuerdo con el 50%, esto quiere decir que, su trabajo no le permiten alcanzar su desarrollo y realización personal, además encontró que el 59,4% no recibe incentivos por una labor adicional y además no cuentan con premios de acuerdo con su desempeño. Por ello, afirmamos que la remuneración e incentivos influyen en el comportamiento organizacional de cada trabajador adaptándose de forma rápida a los cambios laborales de la productividad dentro de la organización debido a que cada trabajador tiene conocimiento sobre su función que desempeña.

En la investigación de Isabel (2022), podemos observar que existe correlación positiva baja de 0,373, sobre la valoración. Asimismo, Chávez et al. (2020) nos afirman que cuando el trabajador percibe que no es escuchado por su jefe, el gerente general no motiva ni emite ningún elogio por el buen desempeño al trabajador, sumado a ello la sobrecarga laboral genera que no esté motivado y este demuestre un desempeño laboral bajo; por ende es recomendable que las entidades públicas o particulares valoren a los colaboradores y traten siempre de motivar de manera remunerada o brindándoles certificaciones que le suma para su hoja de vida. (p. 281). Con esto podemos evidenciar que es fundamental que toda organización valore a su personal, porque es una forma de sentirse motivados a seguir adelante y también siendo honestos en la organización es el significado de comportarse con la verdad teniendo como presente una conducta moral.

Resultados parecidos obtuvieron Macedo & Alvarado (2020), en su dicha investigación sobre la remuneración concluyendo que el 20% de la remuneración se encuentra en un nivel inadecuado, lo que significa que la entidad en absoluto tiene remuneración de asignación implementado. La remuneración se otorga a los trabajadores municipales de acuerdo con su régimen indicado en su contrato en base a sus conocimientos profesionales y su experiencia laboral.

En el trabajo realizado por Quiloango (2014) en su investigación determinó que todo trabajador requiere de una estabilidad laboral, esto se le otorgará calma y confianza en el desarrollo del trabajo, la producción aumenta notablemente y repercute en el bienestar de la sociedad. Con respecto a la estabilidad es una costumbre que cada trabajador opta por no arriesgar a ir a otros lares y obtener mejores oportunidades laborales para poder dirigirse a cambios que mejoraran su calidad de vida.

Por último, el objetivo general, nos muestra que se obtuvo el Rho Spearman de 0.386, determinamos que existe una correlación positiva baja entre ambas variables. Por ello consideramos que la motivación laboral tiene que ser considerado de vital importancia, para que origine un resultado en las buenas conductas a través del comportamiento organizacional y poder contribuir con metas establecidas en la municipalidad. Además, el nivel de significancia fue de 0,000 es decir un resultado donde  $p\text{-valor} < 0.05$ , por ello se determina la existencia entre la variable motivación laboral y la variable comportamiento en la organización. Resultados relacionados con la investigación de Balbín (2018), en la motivación laboral para lograr las metas establecidas por las empresas no existe motivación para hacerlo ya que están totalmente en desacuerdo con las opiniones de los trabajadores. El 60,9% se encuentra insatisfecho. Estos resultados se asemejan con los resultados de Cuya (2019) indica el comportamiento organizacional el 51% de las personas encuestadas afirman que no es el adecuado, esto hace mención del contacto entre el personal superior y los subordinados. Es imprescindible reconocer que el entusiasmo laboral tiene vínculo con el comportamiento organizacional, porque saber motivar es el factor de éxito, pero es necesario evaluar el desempeño de cada trabajador, para poder mantener buenos salarios y

seres competitivos en los cargos, por consiguiente, el comportamiento se verá reflejado en sus conductas.

Por lo tanto, se confirma la hipótesis nula de lo investigado. Por lo tanto, esto quiere decir que los trabajadores perciben la motivación laboral baja debido que no es reconocido el buen desempeño laboral, la remuneración no está acorde con el trabajo desempeñado y la entidad no brinda las oportunidades de crecimiento en las carreras. Comparamos con los siguientes investigadores, Jiménez & Gamboa (2017) indicaron que diversas entidades del estado de cada gestión presentan falencias en motivación, inducción, cultura y estabilidad laboral en los trabajadores.

## **VI. CONCLUSIONES**

Mediante el objetivo específico 1, podemos concluir que se obtuvo un nivel bajo 70,5%, de motivación laboral, estos resultados demuestran que los trabajadores no son reconocidos cuando apoyan al cumplimiento de una meta, además, la remuneración no está acorde con el trabajo desempeñado y no existe valoración a causa de que la entidad no brinda las oportunidades de crecimiento. Por lo tanto, se debe considerar que la motivación laboral es de vital importancia en la entidad pública, ya que esto permitirá tener trabajadores motivados, productivos y comprometidos con la institución para el logro de los objetivos.

De acuerdo con el objetivo específico 2, se concluye que el comportamiento organizacional fue de 77,3%, nivel medio, debido a que los trabajadores no se sienten comprometidos, en su totalidad, por el escaso liderazgo y comunicación entre compañeros y jefes inmediatos, así como en la desigualdad de los beneficios laborales otorgados de acuerdo a sus regímenes, y, sobre todo, al sentirse excluidos en algunas actividades propias de la entidad. Por ello, es importante mantener un adecuado comportamiento organizacional ya que se verá reflejado en las conductas de cada trabajador, lo que permitirá mejorar el ambiente laboral y las buenas relaciones entre compañeros.

Asimismo, en el objetivo específico 3, se concluye que existe correlación positiva baja y moderada, así como una relación significativa ( $p$ -valor  $<0.05$ ) entre las dimensiones de la motivación laboral: reconocimiento, valoración, honestidad, incentivos, remuneraciones y estabilidad con la variable comportamiento organizacional. Esto indica, que los trabajadores perciben un bajo reconocimiento y valoración a las labores que realizan, la existencia de honestidad entre compañeros, en cuanto a incentivos y remuneraciones no están acorde a sus funciones que desarrollan y, por último, la estabilidad es considerada de gran importancia para el cumplimiento de sus objetivos personales. Estas dimensiones son relevantes en la institución para que los trabajadores tengan una buena motivación, a fin de desempeñarse con eficiencia en sus labores, lo que se verá reflejado en las conductas a través del comportamiento organizacional.

En relación al objetivo general, concluimos que se obtuvo Rho Spearman de 0.386, que tiene una correlación positiva baja y en cuanto al nivel de significancia fue de 0,000 ( $p$ -valor  $< 0.05$ ), por ello se determina que existe una relación significativa entre las variables motivación laboral y comportamiento organizacional, por lo que se acepta la hipótesis de la investigación, lo cual refleja que a mayor motivación mejor será el comportamiento organizacional.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Al jefe de recursos humanos se recomienda lo siguiente:

A fin de elevar y afianzar el nivel de motivación laboral, elaborar un plan de reconocimiento de contribuciones valiosas, basada en incentivos, con la finalidad de reforzar acciones motivadoras promoviendo un buen desempeño laboral, la realización de las metas personales.

Realizar capacitaciones para contratar a un personal estable que cumpla el perfil para su puesto a desarrollar evaluado por RR.HH. de esta manera poder desarrollar con facilidad programas de capacitación en temas relacionados al buen ambiente laboral e identificar los conflictos existentes en las áreas.

Realizar capacitaciones de acuerdo al perfil laboral de cada trabajador para así mejorar el buen funcionamiento en las oficinas de la entidad municipal, con el fin de aumentar la productividad al mostrar a los funcionarios una mejor comprensión y una nueva perspectiva, haciéndolos sentir que son los más importantes en la entidad.

Realizar constantemente evaluaciones del desempeño que permita conocer los diferentes comportamientos que se presentan en la municipalidad.

Promover estrategias pertinentes que generen al personal confianza y estabilidad. De lo contrario de no ser así, se generará insatisfacción en los trabajadores y traerá como consecuencia, baja productividad laboral.

## REFERENCIAS

- Alberca, D., & Cruz, Y. (2019). *Motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del área de ventas de Viettel Perú SAC – Chiclayo* [Tesis de grado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo].  
<http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2418>
- Anderson, Y. (2018). *El comportamiento organizacional en la disciplina laboral de los trabajadores de la municipalidad de Supe Pueblo*.  
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/1925>.
- Bermedo, L. (2020). *Epistemología e Investigación Cuantitativa*. Investigación educativa vol3. <https://igobernanza.org/index.php/IGOB/article/view/88>.
- Balbin, L. (2018). *Motivación y comportamiento organizacional de los colaboradores de la empresa Agrícola Las Llamozas S.A. - San Borja, 2018*. [Tesis para obtener el título profesional de: Licenciada en Administración].  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, FACULTAD DE CIENCIAS  
EMPRESARIALES, Lima - Perú.
- Burga, G., & Wiese, S. (2018). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una Empresa Agroindustrial de la Región Lambayeque* [Tesis de grado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo].  
<http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1108>
- Cadena, E. (2019). *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa ENVATUB S.A de la Provincia de Pichincha*. Ambato, Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.  
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf>
- Cuya, P. (2019). *Gestión directiva y su influencia en el comportamiento*

*organizacional en la UGEL 02, 2018.* [Tesis para obtener el grado académico de: Doctor en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo]. PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN, Lima - Perú.

Chávez, P., Cabrera, X., & Chávarry-Ysla, P. (2020). *Estrategia motivacional y desempeño laboral en docentes de nivel secundario de una institución pública.* Paideia XXI, 10(2), 275-287. <https://doi.org/10.31381/paideia>

Chiavenato, I. (2018.). *El capital Humano de las Organizaciones* (9.ª ed.). Editorial McGraw-Hill.  
[https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recurso\\_sos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recurso_sos_humanos_-_chiavenato.pdf)

Espejo, P. (2018). *La gestión administrativa y el comportamiento organizacional de los colaboradores de la municipalidad provincial de Huaura, 2016.* Huacho, Perú. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle>

Ferrer, R. (2018). *El comportamiento organizacional y su relación en los procesos de innovación tecnológica.* *Academo.* 5 (2), 169 – 178. <https://revistacientifica.uamericana.edu.py/index.php/academo/article/view/100/97>.

Francisco, A. Y. (2018.). *El comportamiento organizacional y su influencia en la disciplina laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe.* <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/4822/Erick%20David%20Ypanaque%20Estrada.pdf?sequence=1>.

Guerrero, D. A. (2020). *Analysis of Research Literature of Professional Competency Models with a Cognitive-motivational Approach.* *Procedia - Social and Behavioral Sciences,* 171, 1400–1409. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.260>

- Gordón, P. (2018). *La Motivación laboral y su relación en el desempeño de los Empleados de las Cooperativas de Ahorro y Crédito en la Ciudad de Ambato*. [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato].  
<https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/28317>
- Hernández-Sampieri, R. M. (2018). *Metodología de Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (1a edición.), México, Mc Graw-Hill Interamericana editores.
- Horna, J., & López, M. (2021). *El desempeño laboral en Agrícola Alaya S.A.C – Olmos 2020* [Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán].  
<http://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7988>
- Huanca, N. (2020). *Factores de desempeño laboral dentro de las organizaciones*. Universidad Nacional del Altiplano.  
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/14934>
- Levano, M. (2018). *Motivación y desempeño laboral en la empresa Euroshop del grupo Volkswagen Lima 2017* [Tesis de grado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3114>
- Otero, C. (2019). *Motivación laboral: factor de éxito empresarial*. *Revista Administración de Negocios*, 1-20.  
<http://bibliotecavirtualoducal.uc.cl:8081/handle/10819/6124>.
- Macedo, G. (2020.). *Comportamiento organizacional en la gestión educativa 2020*.  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/147/185>
- Macedo, J., & Alvarado, M. (2020). *Gestión de remuneración y la satisfacción del cliente interno en la empresa Don Pollo San Martín S.A.C., periodo 2018* [Tesis de pregrado, UNIVERSIDAD Nacional de San Martín, Tarapoto].

<https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3825/ADMINISTRACI%>

Martínez, S. Y. (2019). *Digital empowerment in Ecuador through its infocenters*  
*Abstract: Revista Española de Documentación Científica*, 42(3), 14.  
<https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/>

Manjarrez, N., Boza, J., & Mendoza, E. (2020). *La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador*.  
*Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2218-36202020000100359&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202020000100359&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

Medina, S. (2017). *La gestión de remuneración y la satisfacción laboral del servidor de la administración pública en la Red Lima Ciudad 2016* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú].  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6585/Medina\\_ASMpdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6585/Medina_ASMpdf?sequence=1)

Mendoza., H.-S. &. (2018.). *Guía de investigación en Ciencia e Ingeniería. 1ra edición digital. Lima, Perú.*

Matalinares, L. (2018). *La motivación laboral en los trabajadores de una empresa de rubro industrial en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2018*. [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima].

Norabuena, R. (2019). *Motivación y desempeño laboral en la empresa Constructora T & S, Huaraz 2018* [Tesis de grado, Universidad San Pedro]. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe//handle/USANPEDRO/10684>

- Olvarria, J. L. (2018). *Motivación laboral y rotación de personal en la empresa KuehneNagel de operaciones logísticas internacionales*.  
<http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23260>.
- Orbe, A. (2019). *Factores motivacionales que inciden en la rotación de personal en la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria- SEPS* [Tesis de maestría]Quito,Ecuador.  
<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6645/1/T2872-MDTH-OrbeFactores.pdf>
- Osorio, M. (2018). *Motivación laboral y desempeño organizacional en los colaboradores de la corporación de industrias Standford S.A.C de Lurin.Lima-2016*. [Tesis de grado, Universidad Autónoma del Perú].  
<http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/654>
- Peña, H., & Villón, S. (2018). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional*. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192.  
<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Pacheco, J. (2021). *Motivación y ambiente laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura 2020*.  
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/5106>.
- Peña. (2018). *Motivación Laboral elemento fundamental en el éxito organizacional*. *Revista Scientific*, 4(2), 165-173.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000100359](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359).
- Pio, R. J. (2018). *The influence of spiritual leadership on quality of work life, job satisfaction and organizational citizenship behavior*.  
<https://doi.org/10.1108/ijlma-03-2017-0028>.
- Puma, M. (2020). *La motivación laboral y el compromiso organizacional*. *Ciencia*

y *Desarrollo*, 23(3), 45-53. <https://doi.org/10.21503/cyd.v23i3.2141>

Quiloango, Y. (2014). *La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo vigente.*

<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3074/1/TUCE-0013-Ab-61.pdf>

Ríos, J. &. (2018). *Motivación laboral y desempeño docente.* <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29027>.

Rivera, H. (2018). *Motivación laboral.* <https://www.redalyc.org/journal/559/55969799016/html/>.

Rodríguez, J. (2019). *Acciones necesarias para mejorar la relación causa efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa.* *Inf. tecnología.* vol.31, 13-21. [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-07642020000200207](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642020000200207).

Rodríguez, J. (2020). *Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa.* [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-07642020000200207](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642020000200207)

Rojas, E. (2020). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa "El Águila S.R.L" [Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán].* <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7107>

Sánchez, F. (2018). *Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos.* <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>.

- Santana, M. (2018). *Comportamiento Organizacional para el manejo de conflictos laborales en instituciones de salud pública en la ciudad de Ambato*. <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/28300>.
- Soto, G. N. (2019). *Comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de postgrado de educación – UNHEVAL, 2019*. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/>.
- Torres, W. T. (2021). *Motivación y desempeño laboral proyecto especial huallaga central y bajo mayo*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1). [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i1.260](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.260).
- Torres-Castillo & Cantú-Mata, J. (2020). *Motivación y satisfacción laboral en una organización de servicios sin fines de lucro*. [http://fresno.ulima.edu.pe/ss\\_bd00102.nsf/Recurso](http://fresno.ulima.edu.pe/ss_bd00102.nsf/Recurso).
- Torres, G., & Delgado, J. (2020). *Gestión motivacional laboral en los colaboradores de las instituciones públicas*. *HORIZONTE EMPRESARIAL*, 7(2), 199-212. <https://doi.org/10.26495/rce.v7i2.1485>
- Vargas, J. (2019). *Impacto de la motivación en el rendimiento laboral. Caso de la compañía Cinépolis Sahuayo, México*. *Revista de Ciencias Económicas*, vol. 1, 1-22. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/>.
- Velásquez, C. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de Centros Públicos de Atención de la Salud en Guayaquil*. [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15937>
- Villalobos, R. (2019). *Motivación y su influencia en el desempeño laboral de la empresa D'laborum Plus S.A.C. sede Chiclayo 2018* [Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán]. <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/6683>



Zea, D. (2019). *Comportamiento organizacional del gerente educativo en la participación comunitaria.*

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/867/1180>.

**ANEXOS**
**ANEXO 1: TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
MOTIVACIÓN LABORAL	Según Chiavenato (2018), refiere que “la motivación laboral se percibe como un sentimiento de logro, desarrollo realización profesional que se manifiesta en el cumplimiento de las tareas desafiantes y de gran significado”.	La variable motivación laboral será evaluada utilizando un cuestionario compuesto por 15 preguntas. Este cuestionario incluirá las dos dimensiones: motivación intrínseca y motivación extrínseca, establecidas por Llanos (2019).	Motivación intrínseca	Reconocimiento	Ordinal
				Valoración	
				Honestidad	
			Motivación extrínseca	Incentivos	
				Remuneraciones	
				Estabilidad	
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Pio et al. (2018), establece que “El comportamiento organizacional tiene el propósito de establecer los comportamientos de los trabajadores dentro de la organización, de esta forma se mide el	La variable comportamiento organizacional será evaluada utilizando un cuestionario compuesto por 15 preguntas. Este cuestionario incluirá las dos dimensiones: comportamiento organizacional interno y comportamiento	Comportamiento organizacional interno	Actitudes	
				Autoestima	
				Personalidad	
			Comportamiento organizacional externo	Comunicación	
				Beneficios	



	impacto que tendría en los objetivos y las metas de la organización".	organizacional externo, establecidas por Guevara (2020).		Fidelidad	Ordinal
--	---	--	--	-----------	---------

**ANEXO 2. TABLA DE CONSISTENCIA**

<b>MATRIZ DE CONSISTENCIA</b>					
<b>TÍTULO:</b> “Motivación laboral y comportamiento organizacional en los trabajadores de la municipalidad Gran Chimú - Cascas, 2023”					
<b>AUTORES:</b> Miranda García, Nory Rosibel Polo Ballena, Janeth Liliana					
<b>PROBLEMA</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>	<b>POBLACIÓN</b>
¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y comportamiento organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Gran Chimú - Cascas, 2023?	<p><b>H1:</b> La relación entre la motivación laboral y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Gran Chimú - Cascas, 2023, es significativa.</p> <p><b>(Ho)</b> La relación entre la motivación laboral y el comportamiento</p>	<p><b>General:</b> Analizar la relación entre la motivación laboral y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Gran Chimú - Cascas, 2023.</p> <p><b>OE1:</b> Identificar el nivel de motivación en los trabajadores de la Municipalidad Gran Chimú - Cascas, 2023.</p> <p><b>OE2:</b> Identificar el nivel de comportamiento organizacional en los trabajadores en la Municipalidad Gran Chimú - Cascas, 2023.</p>	<p><b>V1:</b> motivación laboral</p> <p><b>V2:</b> comportamiento organizacional</p>	<p><b>TIPO:</b> aplicada</p> <p><b>NIVEL:</b> cuantitativo</p> <p><b>DISEÑO:</b> no experimental</p> <p><b>TÉCNICA:</b> encuesta</p> <p><b>INSTRUMENTO:</b> cuestionario</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b> 88 trabajadores de la municipalidad Gran Chimú – Cascas, 2023.</p> <p><b>MUESTRA:</b> Censal</p>



	organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Gran Chimú - Cascas, 2023, no es significativa.	<b>OE3:</b> Analizar la relación de las dimensiones de la motivación laboral con el comportamiento organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Gran Chimú - Cascas, 2023.			
--	--	--	--	--	--



**ANEXO 3: AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

**RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20184048427
Municipalidad Provincial Gran Chimú - Cascas	
Nombre del Titular o Representante legal: Dr. Diber Perez Rodríguez	
Nombres y Apellidos: Diber Perez Rodríguez	DNI: 19091348

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal "c" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 201641135320470 – 2023 / UCV) (\*), autorizo [  ], no autorizo [  ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: Motivación laboral y comportamiento organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Gran Chimú - Cascas, 2023.	
Nombre del Programa Académico: Diseño de Proyecto de Investigación	
Autores:	
Miranda Garcia, Nory Rosibel	DNI:70285539
Polo Ballena Janeth Liliana	DNI: 72977669

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Cascas, 29 de mayo del

2023.

  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE  
GRAN CHIMÚ  
  
DIBER PEREZ RODRIGUEZ  
ALCALDE  
Dr. Diber Perez Rodriguez



Dr. Diber Perez Rodríguez

*(\*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal "c" **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.***



## ANEXO 4: CONSENTIMIENTO INFORMADO

### CONSENTIMIENTO INFORMADO \*

#### RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Motivación laboral y comportamiento organizacional en los trabajadores de la municipalidad Gran Chimú - Cascas, 2023.

Investigador (es):

Miranda García, Nory Rosibel

Polo Ballena, Janeth Liliana

#### Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Motivación laboral y comportamiento organizacional de los trabajadores en la municipalidad Gran Chimú - Cascas, 2023”, cuyo objetivo es Analizar la relación que existe entre la motivación laboral y el comportamiento organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Gran Chimú - Cascas, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus de Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Municipalidad Provincial Gran Chimú – Cascas.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Actualmente en esta entidad pública se están presentando falencias en la motivación laboral y no es vista como algo fundamental por más que sea uno de los pilares más importantes para cada organización.

#### Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:” Motivación laboral y comportamiento organizacional en los trabajadores de la municipalidad Gran Chimú - Cascas, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 5 minutos y se realizará en la Municipalidad Provincial Gran Chimú – Cascas. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

#### Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

#### Riesgo (principio de no maleficencia):



Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con las Investigadoras: Miranda Garcia, Nory Rosibel y Polo Ballena, Janeth Liliana, email nmirandaga99@ucvvirtual.edu.pe y jpoloba@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Mosqueira Rodríguez, Guisella Balbina email gbmosqueira@ucvvirtual.edu.pe.

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

*[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].*

*\* Obligatorio a partir de los 18 años*



## INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### 1. INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL

En el presente cuestionario de investigación sobre Motivación laboral en los trabajadores de la municipalidad Gran Chimú – Cascas, 2023, validamos con la escala de Likert, a través de 5 niveles, según muestra la tabla:

NIVELES	ESCALA DE VALORACIÓN
5	Siempre
4	Casi siempre
3	A veces
2	Casi nunca
1	Nunca

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA				
				1	2	3	4	5
MOTIVACIÓN LABORAL	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	Reconocimiento	1. ¿En los últimos días ha recibido reconocimiento o elogios por hacer su buen desempeño laboral?					
			2. ¿Los beneficios del reconocimiento son proporcionales a los logros?					
			3. ¿Considera que un responsable de RRHH pueda mejorar un programa de reconocimiento laboral en la organización?					
		Valoración	4. ¿Existen resoluciones o certificados en gratitud a su labor?					
			5. ¿Está satisfecho con las					



			oportunidades de crecimiento en su Carrera profesional que le brinda la organización?						
			6. ¿Te sientes valorado como empleado de esta organización?						
		Honestidad	7. ¿Si se te pierde un documento importante consideras que lo encontrarías con facilidad en tu oficina?						
			8. Si se encuentra con un problema o una situación inusual, ¿sabes a dónde acudir para encontrar una solución?						
	<b>MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA</b>	Incentivos	9. ¿Establecen en su organización incentivos laborales?						
			10. ¿Estaría dispuesto a que midan su productividad para participar por acciones de incentivos?						
		Remuneraciones	11. ¿Consideras tu sueldo proporcional a tu labor?						
			12. ¿Considera que la entidad dispone de los recursos para que usted desarrolle adecuadamente su labor de servicio?						
			13. ¿Cuentas con algún régimen laboral estable?						
			Estabilidad	14. ¿Crees que la empresa fomenta la inclusión y protege a los empleados de la discriminación y el acoso?					
		15. ¿Mis compañeros de trabajo							



			están comprometidos a hacer un trabajo de calidad?						
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

## 2. INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN DE LA VARIABLE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

En el presente cuestionario de investigación sobre Comportamiento Organizacional en los trabajadores de la municipalidad Gran Chimú – Cascas, 2023, validamos con la escala de Likert, a través de 5 niveles, según muestra la tabla:

NIVELES	ESCALA DE VALORACIÓN
5	Siempre
4	Casi siempre
3	A veces
2	Casi nunca
1	Nunca

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA				
				1	2	3	4	5
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EXTERNO	Actitudes	16. ¿Existe falta de compromiso por parte de los colaboradores?					
			17. Los esfuerzos de liderazgo de esta organización hacen que la organización cumpla con sus propósitos.					
			18. Mis relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo son amistosas, lo mismo que profesionales					
	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL INTERNO		19. ¿Se considera valiosa (o) teniendo un excelente comportamiento en la municipalidad?					



		Autoestima	20. Ocasionalmente le gusta cambiar cosas acerca de su trabajo.					
			21. Desea menos aportes para decidir las metas de mi unidad de trabajo.					
		Personalidad	22. ¿Cree que sus valores son fundamentales para la municipalidad?					
			23. Deseo más aportes para decidir las metas de mi unidad de trabajo.					
	<b>COMPORTAMIE NTO ORGANIZACIO NAL EXTERNO</b>	Comunicación	24. ¿Hay presencia de tiempo de inactividad durante la hora de trabajo?					
			25. Ha establecido relaciones que necesite para desempeñar apropiadamente su trabajo.					
		Beneficios	26. ¿En la municipalidad le brindan los beneficios laborables de salud, cts y gratificación?					
			27. Esta organización tiene la habilidad de cambiar.					
				28. La manera en las que se dividen las tareas de trabajo es lógica				
		Fidelidad	29. Su supervisor inmediato apoya sus esfuerzos de crecimiento en lo profesional					
			30. ¿Considera continuar laborando en la municipalidad?					



## ANEXO 5: FICHAS DE VALIDACIÓN

### Validador 1

#### EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Motivación laboral y comportamiento organizacional en los trabajadores de la municipalidad Gran Chimú - Cascas, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	Miguel Angel G. Otoya Arrese
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      Doctor (    )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica (    )                      Social (    ) Educativa (    )                      Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años (    ) ( ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Miranda García, Nory Rosibel y Polo Ballena, Janeth Liliana
Procedencia:	Adaptado
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	10 minutos



Ámbito de aplicación:	Se consideró a todos los trabajadores de la municipalidad Gran Chimú – Cascas, 2023.
Significación:	Está compuesta por dos variables: <ul style="list-style-type: none"><li>- La primera variable contiene 02 dimensiones, de 06 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li><li>- La segunda variable contiene 02 dimensiones, de 06 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li></ul> <p>El cuestionario está compuesta</p>

#### 4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Motivación laboral

Peña et al, (2018) “precisan que la motivación laboral es el resultado del comportamiento de la persona y el estímulo por la organización, su finalidad es crear piezas fundamentales que impulsan a incentivar al trabajador al logro de los objetivos”.

- **Variable 2:** Comportamiento organizacional

Pio et al. (2018) “señalan que el comportamiento organizacional tiene el propósito de establecer los comportamientos de los trabajadores dentro de la organización, de esta forma se mide el impacto que tendría en los objetivos y las metas de la organización”.

Variable	Dimensiones	Definición
Motivación laboral	Motivación intrínseca	Ruiz. (2019) precisa que la motivación intrínseca es una actividad y su finalidad es satisfacer su propio beneficio, como el reto, la curiosidad, el control y la fantasía estos factores son la llave para estimular la motivación intrínseca.
	Motivación extrínseca	Ospina. (2016), manifiesta que la motivación extrínseca es fundamental porque, hace referencia a los comportamientos positivos y negativos que llevan a la persona a realizar sus actividades para el logro de las metas y objetivos establecidos.
Comportamiento Organizacional	Comportamiento organizacional interno	Arias et al. (2022) señalan que el comportamiento organizacional desarrolladas internamente, son las respuestas de las experiencias internas y externas que poseen las condiciones laborales. Los colaboradores distinguen los sistemas, procedimientos, objetivos y habilidades que deseen lograr.
	Comportamiento organizacional externo	De la Cruz et al. (2021) indican que las organizaciones buscan perfeccionar sus talentos y dividirlos por áreas de acuerdo con el comportamiento organizacional que desean desempeñar de la mejor manera.

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:



A continuación, a usted le presento el cuestionario "Motivación laboral y comportamiento organizacional en los trabajadores de la municipalidad Gran Chimú - Cascas, 2023" elaborado por Miranda García, Nory Rosibel y Polo Ballena, Janeth Liliana en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



**Variable del instrumento:** Motivación laboral

Primera dimensión: Motivación intrínseca

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Reconocimiento	1-3	4	4	4	
Valoración	4-6	4	4	4	
Honestabilidad	7-8	4	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación extrínseca

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Incentivos	9-10	4	4	4	
Remuneraciones	11-12	4	4	4	
Estabilidad	13-15	4	4	4	

**Variable del instrumento:** Comportamiento organizacional

- Primera dimensión: Comportamiento organizacional interno

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Actitudes	1-3	4	4	4	
Autoestima	4-6	4	4	4	
Personalidad	7-8	4	4	4	

- Segunda dimensión: Comportamiento organizacional externo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación	9-10	4	4	4	
Beneficios	11-12	4	4	4	
Fidelidad	13-15	4	4	4	

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:





Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Mgtr. Miguel Angel G. Otoy Arrese

DNI N° 18084048



## Validador 2

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Motivación laboral y comportamiento organizacional en los trabajadores de la municipalidad Gran Chimú - Cascas, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	José A. Guevara Ramírez	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor ( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	( )
	Más de 5 años ( X )	( )



**1. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**2. Datos de la escala:** (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Miranda García, Nory Rosibel y Polo Ballena, Janeth Liliana
Procedencia:	Adaptado
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Se consideró a todos los trabajadores de la municipalidad Gran Chimú – Cascas, 2023.



Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La primera variable contiene 02 dimensiones, de 06 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> <li>- La segunda variable contiene 02 dimensiones, de 06 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> </ul>

**3. Soporte teórico**

- **Variable 1:** Motivación laboral  
Peña et al, (2018) “precisan que la motivación laboral es el resultado del comportamiento de la persona y el estímulo por la organización, su finalidad es crear piezas fundamentales que impulsan a incentivar al trabajador al logro de los objetivos”.
- **Variable 2:** Comportamiento organizacional  
Pio et al. (2018) “señalan que el comportamiento organizacional tiene el propósito de establecer los comportamientos de los trabajadores dentro de la organización, de esta forma se mide el impacto que tendría en los objetivos y las metas de la organización”.

Variable	Dimensiones	Definición
Motivación laboral	Motivación intrínseca	Ruiz. (2019) precisa que la motivación intrínseca es una actividad y su finalidad es satisfacer su propio beneficio, como el reto, la curiosidad, el control y la fantasía estos factores son la llave para estimular la motivación intrínseca.
	Motivación extrínseca	Ospina. (2016), manifiesta que la motivación extrínseca es fundamental porque, hace referencia a los comportamientos positivos y negativos que llevan a la persona a realizar sus actividades para el logro de las metas y objetivos establecidos.
Comportamiento Organizacional	Comportamiento organizacional interno	Arias et al. (2022) señalan que el comportamiento organizacional desarrolladas internamente, son las respuestas de las experiencias internas y externas que poseen las condiciones laborales. Los colaboradores distinguen los sistemas, procedimientos, objetivos y habilidades que deseen lograr.
	Comportamiento organizacional externo	De la Cruz et al. (2021) indican que las organizaciones buscan perfeccionar sus talentos y dividirlos por áreas de acuerdo con el comportamiento organizacional que desean desempeñar de la mejor manera.

**4. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Motivación laboral y comportamiento organizacional en los trabajadores de la municipalidad Gran Chimú - Cascas, 2023” elaborado por Miranda García, Nory Rosibel y Polo Ballena, Janeth Liliana en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel



**Variable del instrumento:** Motivación laboral

- Primera dimensión: Motivación intrínseca

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Reconocimiento	1-3		X		
Valoración	4-6		X		
Honestabilidad	7-8		X		

- Segunda dimensión: Motivación extrínseca

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Incentivos	9-10		X		
Remuneraciones	11-12		X		
Estabilidad	13-15		X		

**Variable del instrumento:** Comportamiento organizacional

- Primera dimensión: Comportamiento organizacional interno

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Actitudes	1-3		X		
Autoestima	4-6		X		
Personalidad	7-8		X		

- Segunda dimensión: Comportamiento organizacional externo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación	9-10		X		
Beneficios	11-12		X		
Fidelidad	13-15		X		



.....  
Dr. José A. Guevara Ramírez DNI N° 80396738

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



### Validador 3

#### EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Motivación laboral y comportamiento organizacional en los trabajadores de la municipalidad Gran Chimú - Cascas, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	Jimmy Rolando Trujillo	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )	

2. **Propósito de la evaluación:** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala:** (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)



Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Miranda García, Nory Rosibel y Polo Ballena, Janeth Liliana
Procedencia:	Adaptado
Administración:	Personal
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Se consideró a todos los trabajadores de la municipalidad Gran Chimú – Cascas, 2023.
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 02 dimensiones, de 06 indicadores y 15 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 02 dimensiones, de 06 indicadores y 15 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

### Soporte teórico

- **Variable 1:** Motivación laboral  
Peña et al, (2018) “precisan que la motivación laboral es el resultado del comportamiento de la persona y el estímulo por la organización, su finalidad es crear piezas fundamentales que impulsan a incentivar al trabajador al logro de los objetivos”.
- **Variable 2:** Comportamiento organizacional  
Pio et al. (2018) “señalan que el comportamiento organizacional tiene el propósito de establecer los comportamientos de los trabajadores dentro de la organización, de esta forma se mide el impacto que tendría en los objetivos y las metas de la organización”.

Variable	Dimensiones	Definición
	Motivación intrínseca	Ruiz. (2019) precisa que la motivación intrínseca es una actividad y su finalidad es satisfacer su propio beneficio, como el reto, la curiosidad, el control y la fantasía estos factores son la llave para estimular la motivación intrínseca.



Motivación laboral	Motivación extrínseca	Ospina. (2016), manifiesta que la motivación extrínseca es fundamental porque, hace referencia a los comportamientos positivos y negativos que llevan a la persona a realizar sus actividades para el logro de las metas y objetivos establecidos.
Comportamiento Organizacional	Comportamiento organizacional interno	Arias et al. (2022) señalan que el comportamiento organizacional desarrolladas internamente, son las respuestas de las experiencias internas y externas que poseen las condiciones laborales. Los
		colaboradores distinguen los sistemas, procedimientos, objetivos y habilidades que deseen lograr.
	Comportamiento organizacional externo	De la Cruz et al. (2021) indican que las organizaciones buscan perfeccionar sus talentos y dividirlos por áreas de acuerdo con el comportamiento organizacional que desean desempeñar de la mejor manera.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Motivación laboral y comportamiento organizacional en los trabajadores de la municipalidad Gran Chimú - Cascas, 2023” elaborado por Miranda García, Nory Rosibel y Polo Ballena, Janeth Liliana en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.



semántica son adecuadas.	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Variable del instrumento:** Motivación laboral

- Primera dimensión: Motivación intrínseca

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
-------------	------	----------	------------	------------	---------------

Reconocimiento	1-3	4	4	4	Ninguna
Valoración	4-6	4	4	4	Ninguna
Honestabilidad	7-8	4	4	4	Ninguna

- Segunda dimensión: Motivación extrínseca

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Incentivos	9-10	4	4	4	Ninguna
Remuneraciones	11-12	4	4	4	Ninguna
Estabilidad	13-15	4	4	4	Ninguna

**Variable del instrumento:** Comportamiento organizacional

- Primera dimensión: Comportamiento organizacional interno

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Actitudes	1-3	4	4	4	Ninguna
Autoestima	4-6	4	4	4	Ninguna
Personalidad	7-8	4	4	4	Ninguna

- Segunda dimensión: Comportamiento organizacional externo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación	9-10	4	4	4	Ninguna
Beneficios	11-12	4	4	4	Ninguna
Fidelidad	13-15	4	4	4	Ninguna

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



Mg. Jimmy Rolando Trujillo

.....  
(Grado, Nombres y Apellidos del juez)  
DNI N° 22674970



ANEXO 6: DETERMINACIÓN DE LA CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

CÁLCULO DE CONFIABILIDAD DE ALFA DE CRONBACH (MOTIVACIÓN LABORAL)

N° Encuestas Piloto	Preguntas/ítems															Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	Sum fila (t)
1	2	5	5	5	2	3	5	4	2	4	2	3	5	2	5	54
2	3	4	4	4	3	3	5	4	3	5	2	3	4	5	2	54
3	3	5	4	5	3	3	4	4	3	5	3	3	3	3	3	54
4	4	5	5	4	3	3	5	4	3	5	3	2	5	3	3	57
5	3	5	4	4	2	3	1	5	2	3	1	3	3	2	3	44
6	3	4	5	5	2	2	4	4	3	5	2	3	4	3	5	54
7	3	1	4	5	2	2	1	5	2	4	1	2	3	2	2	39
8	2	4	3	5	3	2	4	4	4	4	2	3	5	3	4	52
9	3	5	5	4	2	3	5	3	2	5	3	2	5	2	5	54
10	2	4	5	5	3	2	4	4	3	4	2	3	3	2	5	51
11	2	5	4	4	3	2	4	5	3	5	3	2	5	2	2	51
12	2	3	4	3	2	3	4	4	1	4	2	1	4	2	3	42
13	3	5	4	4	2	5	5	4	2	5	3	3	5	3	3	56
14	3	3	4	4	3	2	4	1	2	4	1	3	4	3	2	43
15	3	4	5	4	3	3	4	5	3	5	2	3	3	3	5	55
PROMEDIO	2,73	4,13	4,33	4,33	2,53	2,73	3,93	4,00	2,53	4,47	2,13	2,60	4,07	2,67	3,47	Varianza Total
DESV EST $S_i$	0,59	1,13	0,62	0,62	0,52	0,80	1,28	1,00	0,74	0,64	0,74	0,63	0,88	0,82	1,25	Columnas
VARIANZA por ítem	0,35	1,27	0,38	0,38	0,27	0,64	1,64	1,00	0,55	0,41	0,55	0,40	0,78	0,67	1,55	Varianzas total de ítems $S_i^2$
SUMA DE VARIANZAS de los ítems $S_i^2$	10,84															32,81
N° ítems: 15 Reemplazando: $\alpha = 0,717$																

**CÁLCULO DE CONFIABILIDAD DE ALFA DE CRONBACH COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**

N° Encuestas Piloto	Preguntas/items															Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	Sum fila (t)
1	1	2	1	3	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	21
2	1	2	1	3	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	21
3	3	5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	43
4	2	1	3	3	3	3	2	3	1	3	1	4	4	3	2	38
5	1	2	3	3	1	2	3	2	2	1	2	1	3	4	3	33
6	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	5	4	5	3	1	51
7	1	5	3	3	2	4	4	4	3	4	5	3	5	4	4	54
8	2	4	4	5	3	3	5	5	3	5	1	4	5	4	3	56
9	1	4	4	4	2	4	5	5	3	4	1	4	4	4	3	52
10	1	5	4	4	2	3	4	4	3	4	1	3	5	3	3	49
11	3	4	2	3	3	4	3	5	3	2	2	3	3	4	1	45
12	2	2	1	2	3	2	4	1	1	2	3	2	4	3	2	34
13	2	3	3	2	3	3	4	2	3	2	2	5	2	4	2	42
14	1	3	1	5	3	2	4	2	2	1	2	3	1	4	2	36
15	3	2	2	5	1	2	5	2	1	4	2	3	3	5	1	41
PROMEDIO	1,73	3,20	2,60	3,47	2,33	2,73	3,33	2,93	2,27	2,67	2,27	2,80	3,27	3,33	2,13	Varianza Total
DESV EST $S_i$	0,80	1,32	1,18	0,99	0,82	0,88	1,35	1,49	0,88	1,35	1,28	1,32	1,44	1,11	0,99	Columnas
VARIANZA por ítem	0,64	1,74	1,40	0,98	0,67	0,78	1,81	2,21	0,78	1,81	1,64	1,74	2,07	1,24	0,98	Varianzas total de ítems $S_i^2$
SUMA DE VARIANZAS de los ítems $S_i^2$	20,49															117,64

Reemplazando:

N° Ítems: K= 15

 $\alpha = 0,885$

**ANEXO 7: PRUEBA DE NORMALIDAD DE DATOS**

	<b>Pruebas de normalidad</b>					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadís- tico	gl	Sig.	Estadís- tico	gl	Sig.
Motivación laboral	,128	88	,001	,895	88	,000
Comportamiento organizacional	,137	88	,000	,943	88	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors



## ANEXO 8: EVIDENCIA DE APLICACIÓN DE CUESTIONARIOS

Preguntas Respuestas **88** Configuración

Sección 1 de 2

**ENCUESTA PARA MEDIR LAS VARIABLES  
MOTIVACIÓN LABORAL Y  
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN  
LOS TRABAJADORES DE LA  
MUNICIPALIDAD GRAN CHIMÚ - CASCAS,  
2023.**

Estimado(a) funcionario , reciba usted un cordial saludo somos estudiantes del X ciclo de la carrera de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, se le pide que lea cuidadosamente cada pregunta y marque solo una alternativa, se le solicita responder con sinceridad. (Los datos obtenidos mediante este medio guardarán confidencialidad y serán netamente utilizados como producto de investigación). De ante mano se le agradece su respuesta.

**ANEXO 9: BASE DE DATOS PILOTO**
**Motivación laboral**

N° Encuestas Piloto	Preguntas/items														
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	2	5	5	5	2	3	5	4	2	4	2	3	5	2	5
2	3	4	4	4	3	3	5	4	3	5	2	3	4	5	2
3	3	5	4	5	3	3	4	4	3	5	3	3	3	3	3
4	4	5	5	4	3	3	5	4	3	5	3	2	5	3	3
5	3	5	4	4	2	3	1	5	2	3	1	3	3	2	3
6	3	4	5	5	2	2	4	4	3	5	2	3	4	3	5
7	3	1	4	5	2	2	1	5	2	4	1	2	3	2	2
8	2	4	3	5	3	2	4	4	4	4	2	3	5	3	4
9	3	5	5	4	2	3	5	3	2	5	3	2	5	2	5
10	2	4	5	5	3	2	4	4	3	4	2	3	3	2	5
11	2	5	4	4	3	2	4	5	3	5	3	2	5	2	2
12	2	3	4	3	2	3	4	4	1	4	2	1	4	2	3
13	3	5	4	4	2	5	5	4	2	5	3	3	5	3	3
14	3	3	4	4	3	2	4	1	2	4	1	3	4	3	2
15	3	4	5	4	3	3	4	5	3	5	2	3	3	3	5

**Comportamiento organizacional**

N° Encuestas Piloto	Preguntas/ítems														
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	1	2	1	3	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1
2	1	2	1	3	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1
3	3	5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3
4	2	1	3	3	3	3	2	3	1	3	1	4	4	3	2
5	1	2	3	3	1	2	3	2	2	1	2	1	3	4	3
6	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	5	4	5	3	1
7	1	5	3	3	2	4	4	4	3	4	5	3	5	4	4
8	2	4	4	5	3	3	5	5	3	5	1	4	5	4	3
9	1	4	4	4	2	4	5	5	3	4	1	4	4	4	3
10	1	5	4	4	2	3	4	4	3	4	1	3	5	3	3
11	3	4	2	3	3	4	3	5	3	2	2	3	3	4	1
12	2	2	1	2	3	2	4	1	1	2	3	2	4	3	2
13	2	3	3	2	3	3	4	2	3	2	2	5	2	4	2
14	1	3	1	5	3	2	4	2	2	1	2	3	1	4	2
15	3	2	2	5	1	2	5	2	1	4	2	3	3	5	1



ANEXO 10: BASE DE DATOS REAL

Motivación laboral

3	Reconocimiento				valoración				Honestidad				Incentivos			Remuneraciones				Estabilidad										
	P1	P2	P3	TOT	NIVEL	P4	P5	P6	TOT	NIVEL	P7	P8	TOT	NIVEL	P9	P10	TOT	NIVEL	P11	P12	TOT	NIVEL	P13	P14	P15	TOT	NIVEL	TOTAL	NIVEL	
4																														
5	1	2	3	2	7	Bajo	3	3	3	9	Bajo	4	4	8	Bajo	4	5	9	Bajo	3	4	7	Bajo	4	3	3	10	Bajo	50	Bajo
6	2	1	2	2	5	Bajo	3	4	3	10	Bajo	3	3	6	Bajo	1	5	6	Bajo	1	3	4	Bajo	3	3	3	9	Bajo	40	Bajo
7	3	3	3	2	8	Bajo	3	3	3	9	Bajo	4	4	8	Bajo	2	5	7	Bajo	4	2	6	Bajo	5	4	3	12	Medio	50	Bajo
8	4	3	3	2	8	Bajo	2	3	3	8	Bajo	3	4	7	Bajo	2	4	6	Bajo	2	3	5	Bajo	4	4	4	12	Medio	46	Bajo
9	5	2	3	2	7	Bajo	3	3	3	9	Bajo	4	4	8	Bajo	3	3	6	Bajo	3	3	6	Bajo	4	4	4	12	Medio	48	Bajo
10	6	3	2	3	8	Bajo	3	3	3	9	Bajo	3	2	5	Bajo	1	3	4	Bajo	1	3	4	Bajo	3	3	3	9	Bajo	39	Bajo
11	7	1	1	1	3	Bajo	1	3	3	7	Bajo	3	3	6	Bajo	1	5	6	Bajo	2	1	3	Bajo	4	2	2	8	Bajo	33	Bajo
12	8	3	4	3	10	Bajo	2	3	5	10	Bajo	3	3	6	Bajo	5	5	10	Bajo	5	4	9	Bajo	3	3	5	11	Medio	56	Medio
13	9	1	1	1	3	Bajo	1	3	3	7	Bajo	5	5	10	Bajo	1	5	6	Bajo	1	2	3	Bajo	5	3	5	13	Medio	42	Bajo
14	10	3	3	3	9	Bajo	3	2	5	10	Bajo	3	5	8	Bajo	3	5	8	Bajo	3	3	6	Bajo	5	3	3	11	Medio	52	Medio
15	11	5	4	4	13	Medio	5	5	5	15	Alto	3	5	8	Bajo	5	5	10	Bajo	3	5	8	Bajo	5	5	5	15	Alto	69	Medio
16	12	5	5	4	14	Medio	4	5	5	14	Medio	5	5	10	Bajo	4	5	9	Bajo	4	3	7	Bajo	4	5	5	14	Medio	68	Medio
17	13	1	1	1	3	Bajo	1	3	1	5	Bajo	3	3	6	Bajo	1	5	6	Bajo	1	3	4	Bajo	5	3	5	13	Medio	37	Bajo
18	14	3	2	2	7	Bajo	2	4	3	9	Bajo	5	3	8	Bajo	3	5	8	Bajo	3	2	5	Bajo	4	4	4	12	Medio	49	Bajo
19	15	3	2	3	8	Bajo	3	2	3	8	Bajo	4	4	8	Bajo	2	5	7	Bajo	1	4	5	Bajo	5	4	3	12	Medio	48	Bajo
20	16	3	3	3	9	Bajo	3	3	3	9	Bajo	3	3	6	Bajo	1	5	6	Bajo	1	3	4	Bajo	3	3	3	9	Bajo	43	Bajo
21	17	2	2	1	5	Bajo	2	3	2	7	Bajo	3	4	7	Bajo	3	4	7	Bajo	1	2	3	Bajo	4	4	3	11	Medio	40	Bajo
22	18	3	3	3	9	Bajo	2	3	3	8	Bajo	3	3	6	Bajo	1	4	5	Bajo	2	3	5	Bajo	3	3	3	9	Bajo	42	Bajo
23	19	1	3	3	7	Bajo	2	3	3	8	Bajo	4	5	9	Bajo	1	5	6	Bajo	1	3	4	Bajo	4	5	3	12	Medio	46	Bajo
24	20	1	3	2	6	Bajo	2	3	2	7	Bajo	3	3	6	Bajo	1	5	6	Bajo	2	3	5	Bajo	3	3	3	9	Bajo	39	Bajo
25	21	2	3	3	8	Bajo	3	3	3	9	Bajo	3	3	6	Bajo	1	4	5	Bajo	2	3	5	Bajo	3	3	3	9	Bajo	42	Bajo
26	22	3	5	3	11	Medio	1	1	1	3	Bajo	3	3	6	Bajo	4	5	9	Bajo	4	3	7	Bajo	5	5	5	15	Alto	51	Medio
27	23	2	3	3	8	Bajo	3	3	3	9	Bajo	3	3	6	Bajo	1	5	6	Bajo	1	2	3	Bajo	3	3	4	10	Bajo	42	Bajo
28	24	3	3	3	9	Bajo	4	4	4	12	Medio	5	4	9	Bajo	2	4	6	Bajo	4	4	8	Bajo	5	3	4	12	Medio	56	Medio
29	25	5	5	5	15	Alto	5	5	5	15	Alto	5	5	10	Bajo	5	5	10	Bajo	5	5	10	Bajo	5	5	5	15	Alto	75	Alto
30	26	1	1	1	3	Bajo	2	2	3	7	Bajo	4	3	7	Bajo	3	4	7	Bajo	4	4	8	Bajo	4	4	4	12	Medio	44	Bajo
31	27	2	2	1	5	Bajo	3	4	4	11	Medio	5	5	10	Bajo	3	5	8	Bajo	2	4	6	Bajo	5	4	5	14	Medio	54	Medio
32	28	5	5	5	15	Alto	5	4	4	13	Medio	4	5	9	Bajo	5	5	10	Bajo	4	4	8	Bajo	4	4	4	12	Medio	67	Medio
33	29	2	3	3	8	Bajo	3	4	4	11	Medio	2	5	7	Bajo	1	5	6	Bajo	3	3	6	Bajo	3	3	3	9	Bajo	47	Bajo
34	30	1	1	1	3	Bajo	3	3	3	9	Bajo	5	4	9	Bajo	1	5	6	Bajo	1	2	3	Bajo	4	5	5	14	Medio	44	Bajo
35	31	3	5	5	13	Medio	4	4	4	12	Medio	5	5	10	Bajo	4	5	9	Bajo	5	5	10	Bajo	5	3	5	13	Medio	67	Medio
36	32	1	3	2	6	Bajo	3	3	3	9	Bajo	3	3	6	Bajo	1	4	5	Bajo	2	3	5	Bajo	3	3	3	9	Bajo	40	Bajo
37	33	2	3	1	6	Bajo	3	2	1	6	Bajo	3	5	8	Bajo	3	5	8	Bajo	2	4	6	Bajo	4	1	3	8	Bajo	42	Bajo



34	4	4	3	11	Medio	3	3	2	8	Bajo	3	4	7	Bajo	3	4	7	Bajo	2	3	5	Bajo	5	3	3	11	Medio	49	Bajo
35	2	3	3	8	Bajo	1	2	2	5	Bajo	2	2	4	Bajo	2	3	5	Bajo	3	3	6	Bajo	2	2	3	7	Bajo	35	Bajo
36	2	3	3	8	Bajo	2	3	3	8	Bajo	3	2	5	Bajo	1	3	4	Bajo	1	3	4	Bajo	3	3	3	9	Bajo	38	Bajo
37	3	4	1	8	Bajo	1	3	5	9	Bajo	4	5	9	Bajo	1	5	6	Bajo	4	4	8	Bajo	5	4	2	11	Medio	51	Medio
38	3	4	3	10	Bajo	2	3	2	7	Bajo	2	3	5	Bajo	2	5	7	Bajo	3	4	7	Bajo	3	4	3	10	Bajo	46	Bajo
39	1	3	3	7	Bajo	2	3	3	8	Bajo	3	3	6	Bajo	1	3	4	Bajo	2	3	5	Bajo	3	3	3	9	Bajo	39	Bajo
40	1	3	3	7	Bajo	3	3	2	8	Bajo	3	3	6	Bajo	1	4	5	Bajo	1	3	4	Bajo	3	3	3	9	Bajo	39	Bajo
41	5	3	1	9	Bajo	5	5	5	15	Alto	5	5	10	Bajo	1	5	6	Bajo	3	5	8	Bajo	5	5	5	15	Alto	63	Medio
42	2	3	3	8	Bajo	2	3	3	8	Bajo	3	3	6	Bajo	1	3	4	Bajo	2	3	5	Bajo	3	3	3	9	Bajo	40	Bajo
43	3	2	3	8	Bajo	3	2	3	8	Bajo	4	3	7	Bajo	3	4	7	Bajo	2	3	5	Bajo	4	4	3	11	Medio	46	Bajo
44	1	3	4	8	Bajo	2	3	3	8	Bajo	3	3	6	Bajo	1	4	5	Bajo	1	5	6	Bajo	3	3	3	9	Bajo	42	Bajo
45	3	3	4	10	Bajo	2	3	3	8	Bajo	3	3	6	Bajo	2	2	4	Bajo	3	2	5	Bajo	2	2	2	6	Bajo	39	Bajo
46	2	3	3	8	Bajo	3	3	3	9	Bajo	3	2	5	Bajo	1	4	5	Bajo	2	3	5	Bajo	3	3	3	9	Bajo	41	Bajo
47	1	1	1	3	Bajo	5	5	5	15	Alto	5	5	10	Bajo	3	3	6	Bajo	3	5	8	Bajo	5	1	5	11	Medio	53	Medio
48	2	2	2	6	Bajo	1	3	3	7	Bajo	2	3	5	Bajo	3	3	6	Bajo	3	2	5	Bajo	2	3	2	7	Bajo	36	Bajo
49	1	3	2	6	Bajo	2	3	2	7	Bajo	3	3	6	Bajo	1	4	5	Bajo	2	3	5	Bajo	3	3	3	9	Bajo	38	Bajo
50	2	4	2	8	Bajo	2	3	2	7	Bajo	3	3	6	Bajo	1	4	5	Bajo	1	3	4	Bajo	3	3	3	9	Bajo	39	Bajo
51	2	2	2	6	Bajo	3	3	3	9	Bajo	2	3	5	Bajo	2	5	7	Bajo	3	3	6	Bajo	5	3	4	12	Medio	45	Bajo
52	2	3	2	7	Bajo	2	3	2	7	Bajo	3	2	5	Bajo	3	3	6	Bajo	3	1	4	Bajo	3	3	2	8	Bajo	37	Bajo
53	3	4	3	10	Bajo	3	3	4	10	Bajo	5	4	9	Bajo	3	4	7	Bajo	3	3	6	Bajo	3	4	4	11	Medio	53	Medio
54	3	2	3	8	Bajo	2	2	3	7	Bajo	2	3	5	Bajo	2	5	7	Bajo	3	5	8	Bajo	4	4	3	11	Medio	46	Bajo
55	2	3	3	8	Bajo	3	3	4	10	Bajo	3	2	5	Bajo	3	5	8	Bajo	4	5	9	Bajo	3	4	4	11	Medio	51	Medio
56	3	5	3	11	Medio	3	5	3	11	Medio	3	3	6	Bajo	3	5	8	Bajo	2	3	5	Bajo	3	3	3	9	Bajo	50	Bajo
57	3	4	3	10	Bajo	3	2	3	8	Bajo	2	4	6	Bajo	3	3	6	Bajo	3	2	5	Bajo	5	5	5	15	Alto	50	Bajo
58	4	3	3	10	Bajo	3	2	3	8	Bajo	3	3	6	Bajo	3	2	5	Bajo	3	3	6	Bajo	2	3	3	8	Bajo	43	Bajo
59	2	3	2	7	Bajo	3	3	3	9	Bajo	2	3	5	Bajo	3	4	7	Bajo	4	3	7	Bajo	3	3	2	8	Bajo	43	Bajo
60	4	4	5	13	Medio	4	4	4	12	Medio	3	4	7	Bajo	5	5	10	Bajo	4	3	7	Bajo	5	5	5	15	Alto	64	Medio
61	3	3	3	9	Bajo	3	3	3	9	Bajo	3	3	6	Bajo	3	3	6	Bajo	3	3	6	Bajo	3	3	4	10	Bajo	46	Bajo
62	1	3	3	7	Bajo	2	3	3	8	Bajo	3	3	6	Bajo	1	5	6	Bajo	1	3	4	Bajo	3	3	3	9	Bajo	40	Bajo
63	2	3	3	8	Bajo	2	3	2	7	Bajo	3	3	6	Bajo	1	4	5	Bajo	3	3	6	Bajo	3	3	3	9	Bajo	41	Bajo
64	2	5	2	9	Bajo	3	3	2	8	Bajo	3	3	6	Bajo	1	4	5	Bajo	1	3	4	Bajo	3	3	2	8	Bajo	40	Bajo
65	3	4	2	9	Bajo	2	3	2	7	Bajo	3	3	6	Bajo	1	4	5	Bajo	1	3	4	Bajo	3	3	3	9	Bajo	40	Bajo
66	1	1	3	5	Bajo	3	3	3	9	Bajo	5	3	8	Bajo	1	5	6	Bajo	3	5	8	Bajo	3	5	3	11	Medio	47	Bajo
67	3	3	3	9	Bajo	4	3	3	10	Bajo	5	3	8	Bajo	1	5	6	Bajo	3	5	8	Bajo	4	5	4	13	Medio	54	Medio
68	3	2	3	8	Bajo	4	3	3	10	Bajo	5	3	8	Bajo	1	5	6	Bajo	3	5	8	Bajo	4	5	4	13	Medio	53	Medio
69	3	3	3	9	Bajo	3	3	3	9	Bajo	3	2	5	Bajo	2	5	7	Bajo	3	5	8	Bajo	3	3	5	11	Medio	49	Bajo

70	3	4	2	9	Bajo	5	4	4	13	Medio	2	5	7	Bajo	2	5	7	Bajo	3	2	5	Bajo	5	4	2	11	Medio	52	Medio
71	3	4	3	10	Bajo	4	3	2	9	Bajo	5	3	8	Bajo	2	3	5	Bajo	3	3	6	Bajo	3	5	4	12	Medio	50	Bajo
72	3	3	3	9	Bajo	3	3	3	9	Bajo	3	2	5	Bajo	3	3	6	Bajo	3	2	5	Bajo	3	3	3	9	Bajo	43	Bajo
73	1	3	3	7	Bajo	3	3	2	8	Bajo	3	3	6	Bajo	1	4	5	Bajo	1	3	4	Bajo	3	3	3	9	Bajo	39	Bajo
74	3	4	3	10	Bajo	3	3	3	9	Bajo	4	3	7	Bajo	3	5	8	Bajo	3	3	6	Bajo	3	5	3	11	Medio	51	Medio
75	3	3	3	9	Bajo	3	3	3	9	Bajo	5	4	9	Bajo	4	3	7	Bajo	3	3	6	Bajo	3	5	3	11	Medio	51	Medio
76	3	3	3	9	Bajo	3	3	3	9	Bajo	5	3	8	Bajo	3	3	6	Bajo	3	3	6	Bajo	4	3	3	10	Bajo	48	Bajo
77	3	3	3	9	Bajo	3	3	3	9	Bajo	3	2	5	Bajo	1	4	5	Bajo	1	3	4	Bajo	3	3	3	9	Bajo	41	Bajo
78	2	3	2	7	Bajo	2	3	3	8	Bajo	3	3	6	Bajo	1	5	6	Bajo	1	3	4	Bajo	3	2	3	8	Bajo	39	Bajo
79	5	5	5	15	Alto	5	5	5	15	Alto	5	5	10	Bajo	5	5	10	Bajo	5	5	10	Bajo	5	5	5	15	Alto	75	Alto
80	5	5	5	15	Alto	4	4	5	13	Medio	5	5	10	Bajo	5	5	10	Bajo	5	5	10	Bajo	5	3	5	13	Medio	71	Medio
81	3	4	2	9	Bajo	5	2	1	8	Bajo	3	5	8	Bajo	3	5	8	Bajo	2	4	6	Bajo	3	2	4	9	Bajo	48	Bajo
82	3	3	3	9	Bajo	5	3	3	11	Medio	3	3	6	Bajo	2	5	7	Bajo	2	5	7	Bajo	3	3	5	11	Medio	51	Medio
83	2	3	3	8	Bajo	4	3	3	10	Bajo	4	4	8	Bajo	2	5	7	Bajo	2	3	5	Bajo	3	5	3	11	Medio	49	Bajo
84	2	3	3	8	Bajo	4	3	1	8	Bajo	3	3	6	Bajo	2	5	7	Bajo	3	3	6	Bajo	4	5	3	12	Medio	47	Bajo
85	3	3	3	9	Bajo	5	2	1	8	Bajo	3	3	6	Bajo	3	4	7	Bajo	3	4	7	Bajo	3	5	4	12	Medio	49	Bajo
86	4	4	4	12	Medio	5	1	2	8	Bajo	4	4	8	Bajo	4	3	7	Bajo	2	3	5	Bajo	3	3	3	9	Bajo	49	Bajo
87	3	4	3	10	Bajo	5	3	2	10	Bajo	3	4	7	Bajo	3	3	6	Bajo	3	4	7	Bajo	3	5	4	12	Medio	52	Medio
88	4	4	3	11	Medio	5	3	2	10	Bajo	3	5	8	Bajo	3	4	7	Bajo	3	4	7	Bajo	3	3	5	11	Medio	54	Medio

**Comportamiento organizacional**

	Actitudes				Autoestima				Personalidad				Comunicación				Beneficios				Fidelidad				TOTAL	NIVEL			
	P1	P2	P3	OTA	NIVEL	P4	P5	P6	TOT	NIVEL	P7	P8	TOT	NIVEL	P9	P10	TOT	NIVEL	P11	P12	TOT	NIVEL	P13	P14			P15	TOT	NIVEL
1	4	3	5	12	Medio	5	5	5	15	Alto	5	4	9	Bajo	3	4	7	Bajo	1	3	4	Bajo	3	3	4	10	Bajo	57	Medio
2	5	4	4	13	Medio	4	2	2	8	Bajo	4	5	9	Bajo	5	4	9	Bajo	5	5	10	Bajo	3	3	5	11	Medio	60	Medio
3	3	4	5	12	Medio	4	4	4	12	Medio	5	5	10	Bajo	3	4	7	Bajo	1	3	4	Bajo	3	4	3	10	Bajo	55	Medio
4	3	4	4	11	Medio	3	3	4	10	Bajo	4	4	8	Bajo	4	4	8	Bajo	3	3	6	Bajo	2	3	3	8	Bajo	51	Medio
5	3	4	4	11	Medio	4	4	3	11	Medio	4	4	8	Bajo	3	3	6	Bajo	5	3	8	Bajo	3	3	4	10	Bajo	54	Medio
6	3	3	3	9	Bajo	3	3	3	9	Bajo	3	3	6	Bajo	3	3	6	Bajo	3	3	6	Bajo	3	3	3	9	Bajo	45	Bajo
7	4	2	3	9	Bajo	3	4	3	10	Bajo	5	3	8	Bajo	3	3	6	Bajo	5	5	10	Bajo	2	2	1	5	Bajo	48	Bajo
8	3	3	3	9	Bajo	3	4	3	10	Bajo	5	2	7	Bajo	4	4	8	Bajo	5	5	10	Bajo	3	5	5	13	Medio	57	Medio
9	4	4	5	13	Medio	5	5	4	14	Medio	5	5	10	Bajo	3	5	8	Bajo	4	4	8	Bajo	3	3	5	11	Medio	64	Medio
10	5	3	3	11	Medio	4	4	3	11	Medio	5	5	10	Bajo	5	5	10	Bajo	3	3	6	Bajo	3	3	3	9	Bajo	57	Medio
11	3	5	5	13	Medio	5	5	5	15	Alto	5	5	10	Bajo	5	5	10	Bajo	5	5	10	Bajo	3	5	5	13	Medio	71	Medio
12	3	4	4	11	Medio	4	4	5	13	Medio	5	3	8	Bajo	3	3	6	Bajo	3	4	7	Bajo	3	4	3	10	Bajo	55	Medio
13	5	3	1	9	Bajo	5	5	3	13	Medio	5	5	10	Bajo	5	3	8	Bajo	5	3	8	Bajo	2	2	5	9	Bajo	57	Medio
14	3	4	4	11	Medio	5	3	3	11	Medio	5	5	10	Bajo	1	5	6	Bajo	5	4	9	Bajo	3	3	3	9	Bajo	56	Medio
15	3	5	5	13	Medio	4	5	4	13	Medio	5	5	10	Bajo	2	5	7	Bajo	5	5	10	Bajo	3	3	3	9	Bajo	62	Medio
16	5	3	3	11	Medio	3	2	1	6	Bajo	5	5	10	Bajo	5	4	9	Bajo	5	5	10	Bajo	2	3	4	9	Bajo	55	Medio
17	4	3	3	10	Bajo	3	4	4	11	Medio	5	5	10	Bajo	3	2	5	Bajo	1	2	3	Bajo	3	2	3	8	Bajo	47	Bajo
18	5	3	3	11	Medio	3	3	2	8	Bajo	3	5	8	Bajo	5	3	8	Bajo	5	5	10	Bajo	2	3	4	9	Bajo	54	Medio
19	3	4	3	10	Bajo	2	3	3	8	Bajo	5	5	10	Bajo	3	3	6	Bajo	4	4	8	Bajo	3	3	3	9	Bajo	51	Medio
20	5	3	3	11	Medio	3	2	2	7	Bajo	5	5	10	Bajo	5	3	8	Bajo	5	5	10	Bajo	2	3	4	9	Bajo	55	Medio
21	5	4	3	12	Medio	3	2	3	8	Bajo	4	5	9	Bajo	5	3	8	Bajo	5	5	10	Bajo	2	3	4	9	Bajo	56	Medio
22	3	4	3	10	Bajo	2	3	4	9	Bajo	4	5	9	Bajo	2	4	6	Bajo	5	4	9	Bajo	5	5	4	14	Medio	57	Medio
23	3	3	3	9	Bajo	3	3	3	9	Bajo	3	3	6	Bajo	3	3	6	Bajo	3	3	6	Bajo	3	3	3	9	Bajo	45	Bajo
24	3	3	4	10	Bajo	4	3	4	11	Medio	5	3	8	Bajo	3	4	7	Bajo	5	5	10	Bajo	4	4	4	12	Medio	58	Medio
25	2	5	5	12	Medio	5	5	5	15	Alto	5	5	10	Bajo	2	5	7	Bajo	5	5	10	Bajo	5	5	5	15	Alto	69	Medio
26	3	4	4	11	Medio	4	2	2	8	Bajo	2	2	4	Bajo	2	2	4	Bajo	2	2	4	Bajo	2	2	3	7	Bajo	38	Bajo
27	4	5	5	14	Medio	4	5	5	14	Medio	5	5	10	Bajo	1	4	5	Bajo	1	5	6	Bajo	4	4	4	12	Medio	61	Medio
28	5	5	2	12	Medio	2	5	5	12	Medio	5	5	10	Bajo	5	5	10	Bajo	4	4	8	Bajo	4	5	5	14	Medio	66	Medio
29	5	4	5	14	Medio	4	4	4	12	Medio	4	4	8	Bajo	4	4	8	Bajo	4	4	8	Bajo	4	4	4	12	Medio	62	Medio
30	3	3	3	9	Bajo	4	5	4	13	Medio	5	5	10	Bajo	3	4	7	Bajo	4	4	8	Bajo	3	5	4	12	Medio	59	Medio



31	4	4	3	11	Media	5	4	4	13	Media	5	5	10	Bajo	1	5	6	Bajo	4	4	8	Bajo	3	5	4	12	Media	60	Media
32	5	3	3	11	Media	4	2	2	8	Baja	4	5	9	Baja	5	3	6	Baja	5	5	10	Bajo	2	3	4	9	Baja	55	Media
33	4	3	5	12	Media	5	3	4	12	Media	3	5	8	Baja	3	3	6	Baja	2	3	5	Bajo	3	3	3	9	Baja	52	Media
34	3	3	3	9	Baja	2	4	3	9	Baja	5	5	10	Bajo	3	3	6	Baja	5	5	10	Bajo	3	3	3	9	Baja	53	Media
35	2	3	3	8	Baja	3	3	3	9	Baja	3	3	6	Bajo	3	1	4	Bajo	3	2	5	Bajo	2	3	2	7	Baja	39	Baja
36	5	3	2	11	Media	2	2	2	7	Baja	4	5	9	Baja	5	2	8	Baja	5	5	10	Bajo	2	3	4	9	Baja	54	Media
37	3	4	4	11	Media	5	1	2	9	Baja	5	5	10	Bajo	2	5	7	Baja	5	5	10	Bajo	4	5	4	13	Media	60	Media
38	4	3	4	11	Media	5	3	5	13	Media	4	5	9	Baja	2	2	6	Baja	3	3	6	Bajo	3	3	4	10	Baja	55	Media
39	5	3	3	11	Media	4	3	2	9	Baja	4	5	9	Baja	5	3	6	Baja	5	5	10	Bajo	2	3	3	8	Baja	55	Media
40	5	3	3	11	Media	3	2	2	7	Baja	5	5	10	Bajo	5	3	6	Baja	5	5	10	Bajo	2	3	3	8	Baja	54	Media
41	3	5	5	13	Media	5	5	3	13	Media	3	5	8	Baja	3	3	6	Baja	3	5	8	Bajo	3	5	5	13	Media	61	Media
42	5	4	3	12	Media	2	2	2	7	Baja	3	5	8	Baja	5	4	9	Baja	5	5	10	Bajo	2	2	3	7	Baja	53	Media
43	3	2	2	8	Baja	5	4	5	14	Media	3	5	8	Baja	5	5	10	Bajo	5	5	10	Bajo	2	2	3	8	Baja	58	Media
44	5	3	2	11	Media	2	2	2	7	Baja	4	5	9	Baja	5	2	8	Baja	5	5	10	Bajo	2	3	3	8	Baja	53	Media
45	3	2	2	7	Baja	3	2	3	8	Baja	2	2	4	Bajo	2	3	5	Baja	3	3	6	Bajo	3	3	2	8	Baja	38	Baja
46	5	5	3	13	Media	4	2	2	8	Baja	5	5	10	Bajo	5	3	6	Baja	5	5	10	Bajo	2	3	3	8	Baja	57	Media
47	2	4	3	9	Baja	4	3	3	10	Baja	5	5	10	Bajo	1	4	5	Baja	5	4	9	Bajo	4	5	5	14	Media	57	Media
48	4	3	3	10	Baja	3	3	3	9	Baja	3	3	6	Bajo	2	3	5	Baja	2	3	5	Bajo	4	2	4	10	Baja	45	Baja
49	5	4	3	12	Media	4	2	2	8	Baja	5	5	10	Bajo	5	3	6	Baja	5	5	10	Bajo	2	3	6	11	Media	59	Media
50	5	3	3	11	Media	2	2	2	7	Baja	5	5	10	Bajo	5	3	6	Baja	5	5	10	Bajo	2	3	3	8	Baja	54	Media
51	4	3	3	10	Baja	2	3	3	9	Baja	5	4	9	Baja	3	3	6	Baja	2	3	5	Bajo	4	3	4	11	Media	50	Baja
52	2	5	3	11	Media	2	3	2	7	Baja	3	2	6	Bajo	3	2	6	Baja	2	3	5	Bajo	2	4	3	9	Baja	44	Baja
53	3	4	3	10	Baja	4	3	3	10	Baja	4	4	8	Baja	2	4	6	Baja	5	4	9	Bajo	3	3	3	9	Baja	52	Media
54	4	3	4	11	Media	2	3	3	9	Baja	2	3	6	Bajo	2	3	5	Baja	3	3	6	Bajo	2	3	2	8	Baja	44	Baja
55	3	3	5	11	Media	3	5	3	11	Media	5	5	10	Bajo	3	3	6	Baja	2	4	6	Bajo	3	3	5	11	Media	55	Media
56	5	3	3	11	Media	5	3	3	11	Media	3	3	6	Bajo	3	4	7	Baja	2	3	5	Bajo	3	4	5	12	Media	52	Media
57	3	3	2	8	Baja	3	3	3	9	Baja	2	3	5	Bajo	4	5	9	Baja	2	2	4	Bajo	4	3	1	8	Baja	43	Baja
58	3	3	5	11	Media	3	2	2	7	Baja	5	5	10	Bajo	4	3	7	Baja	1	1	2	Bajo	3	2	3	8	Baja	45	Baja
59	3	4	3	10	Baja	4	4	3	11	Media	5	3	8	Baja	3	2	6	Baja	3	3	6	Bajo	5	2	3	10	Baja	51	Media
60	2	5	2	9	Baja	4	5	4	13	Media	5	4	9	Baja	5	2	8	Baja	5	5	10	Bajo	4	4	4	12	Media	61	Media
61	1	1	5	7	Baja	1	1	1	3	Baja	1	1	2	Bajo	1	2	3	Baja	1	1	2	Bajo	1	1	4	6	Baja	22	Baja
62	5	3	1	9	Baja	3	2	2	7	Baja	5	5	10	Bajo	5	3	6	Baja	5	5	10	Bajo	2	3	3	8	Baja	52	Media
63	5	3	3	11	Media	4	3	2	9	Baja	5	5	10	Bajo	5	3	6	Baja	5	5	10	Bajo	2	3	2	7	Baja	55	Media
64	5	4	3	12	Media	3	2	2	7	Baja	5	5	10	Bajo	5	4	9	Baja	5	5	10	Bajo	2	2	2	6	Baja	54	Media
65	5	3	4	12	Media	2	2	1	6	Baja	5	5	10	Bajo	5	4	9	Baja	5	5	10	Bajo	1	3	1	5	Baja	52	Media
66	3	3	3	9	Baja	2	2	3	7	Baja	5	5	10	Bajo	3	2	6	Baja	1	2	4	Bajo	3	2	3	8	Baja	44	Baja
67	3	4	3	10	Baja	5	3	5	13	Media	5	5	10	Bajo	3	2	6	Baja	1	2	3	Bajo	3	3	3	9	Baja	51	Media
68	3	4	5	12	Media	5	3	4	12	Media	5	5	10	Bajo	3	2	6	Baja	1	2	3	Bajo	3	2	1	7	Baja	50	Baja
69	3	3	5	11	Media	5	3	3	11	Media	3	5	8	Baja	3	5	8	Baja	3	3	6	Bajo	1	3	3	7	Baja	49	Baja
70	3	4	5	12	Media	5	5	3	13	Media	4	5	9	Baja	3	4	7	Baja	3	2	5	Bajo	3	3	1	7	Baja	53	Media
71	4	3	3	10	Baja	3	3	4	10	Baja	3	3	6	Bajo	3	2	5	Baja	1	1	2	Bajo	4	2	3	9	Baja	42	Baja
72	1	3	5	9	Baja	3	3	3	9	Baja	3	3	6	Bajo	4	3	7	Baja	1	1	2	Bajo	3	4	1	8	Baja	41	Baja
73	5	4	3	12	Media	3	2	2	7	Baja	5	5	10	Bajo	5	3	6	Baja	5	5	10	Bajo	2	3	3	8	Baja	55	Media

74	3	3	5	11	Media	5	3	3	11	Media	5	5	10	Bajo	3	4	7	Bajo	3	3	6	Bajo	3	3	1	7	Bajo	52	Media
75	3	3	5	11	Media	3	5	3	11	Media	5	5	10	Bajo	3	5	8	Bajo	2	2	4	Bajo	3	3	3	9	Bajo	53	Media
76	5	3	3	11	Media	3	3	3	9	Baja	3	3	6	Bajo	3	3	6	Bajo	3	3	6	Bajo	3	3	1	7	Bajo	45	Bajo
77	5	3	3	11	Media	4	2	2	8	Baja	5	5	10	Bajo	5	4	9	Bajo	5	5	10	Bajo	1	3	3	7	Bajo	55	Media
78	5	3	3	11	Media	3	2	3	8	Baja	5	5	10	Bajo	5	3	8	Bajo	5	5	10	Bajo	2	3	4	9	Bajo	56	Media
79	4	3	3	10	Baja	5	4	5	14	Media	5	5	10	Bajo	5	5	10	Bajo	5	4	9	Bajo	5	5	5	15	Alto	68	Media
80	5	5	5	15	Alto	4	4	4	12	Media	4	4	8	Bajo	4	4	8	Bajo	4	5	9	Bajo	3	1	1	5	Bajo	57	Media
81	3	3	4	10	Baja	5	3	5	13	Media	5	5	10	Bajo	3	4	7	Bajo	5	4	9	Bajo	3	4	3	10	Bajo	59	Media
82	3	5	5	13	Media	5	3	5	13	Media	4	3	7	Bajo	3	4	7	Bajo	5	5	10	Bajo	3	5	3	11	Media	61	Media
83	3	3	3	9	Baja	3	3	3	9	Baja	4	3	7	Bajo	3	3	6	Bajo	4	5	9	Bajo	3	4	4	11	Media	51	Media
84	4	4	5	13	Media	5	3	3	11	Media	5	5	10	Bajo	3	5	8	Bajo	4	4	8	Bajo	4	5	5	14	Media	64	Media
85	4	3	4	11	Media	3	3	4	10	Baja	4	4	8	Bajo	2	3	5	Bajo	4	3	7	Bajo	3	5	4	12	Media	53	Media
86	4	4	4	12	Media	3	4	4	12	Media	3	3	6	Bajo	1	3	4	Bajo	3	3	6	Bajo	4	3	5	12	Media	52	Media
87	3	4	3	10	Baja	4	3	4	11	Media	5	5	10	Bajo	3	4	7	Bajo	3	5	8	Bajo	5	5	5	15	Alto	61	Media
88	3	5	4	12	Media	3	3	4	10	Baja	5	3	8	Bajo	4	3	7	Bajo	4	4	8	Bajo	4	4	5	13	Media	58	Media



**ANEXO 11: FICHA TÉCNICA DE LOS INSTRUMENTOS**

**Ficha Técnica de instrumento de motivación laboral**

Técnica: Encuesta

Instrumento:

Cuestionario

Autoras: Miranda Garcia Nory Rosibel y Polo Ballena Janeth

Liliana  
Ámbito de aplicación: Municipalidad Provincial Gran Chimú-Cascas  
Tiempo de aplicación: Aproximadamente 25 minutos.

Administración: Directa e individual

Significación: Evalúa el nivel de la motivación laboral en la municipalidad

Dimensiones: motivación intrínseca y motivación extrínseca

Evaluación: Con escala de Likert: A.-Nunca= (1); B.-Casi nunca= (2); C.- A veces= (3); D.- Casi siempre= (4); E.-siempre= (5).

**FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO: MOTIVACION LABORAL**

TÉCNICA	ENCUESTA
INSTRUMENTO	CUESTIONARIO
AUTOR	Chiavenato (2018)
ADAPTADO POR	Miranda Garcia Nory Rosibel y Polo Ballena Janeth Liliana
ÁMBITO DE APLICACIÓN	Municipalidad Provincial Gran Chimú-Cascas
TIEMPO DE APLICACIÓN	Aproximadamente 25 minutos.
ADMINISTRACIÓN O APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO	Directa e individual
SIGNIFICACIÓN	Evalúa el nivel de la motivación laboral en la municipalidad
DIMENSIONES	motivación intrínseca y motivación extrínseca
EVALUACIÓN	Con escala de Likert: A.-Nunca= (1); B.- Casi nunca= (2); C.- A veces= (3); D.- Casi siempre= (4); E.-siempre= (5).

### Ficha Técnica de instrumento de comportamiento organizacional

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario

Autoras: Miranda Garcia Nory Rosibel y Polo Ballena Janeth

Liliana  
 Línea de aplicación: Municipalidad Provincial Gran Chimú-Cascas  
 Tiempo de aplicación: Aproximadamente 25 minutos.

Administración: Directa e individual

Significación: Evalúa el nivel del comportamiento organizacional en la municipalidad

Dimensiones: comportamiento interno y comportamiento externo

Evaluación: Con escala de Likert: A.-Nunca= (1); B.-Casi nunca= (2); C.- A veces= (3); D.- Casi siempre= (4); E.-siempre= (5).

#### FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

TÉCNICA	ENCUESTA
INSTRUMENTO	CUESTIONARIO
AUTOR	Pio et al. (2018)
ADAPTADO POR	Miranda Garcia Nory Rosibel y Polo Ballena Janeth Liliana
ÁMBITO DE APLICACIÓN	Municipalidad Provincial Gran Chimú-Cascas
TIEMPO DE APLICACIÓN	Aproximadamente 25 minutos.
ADMINISTRACIÓN O APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO	Directa e individual
SIGNIFICACIÓN	Evalúa el nivel del comportamiento organizacional en la municipalidad
DIMENSIONES	Comportamiento interno y comportamiento externo
EVALUACIÓN	Con escala de Likert: A.-Nunca= (1); B.- Casi nunca= (2); C.- A veces= (3); D.- Casi siempre= (4); E.-siempre= (5).

ANEXO 12: FIGURAS





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad de los Asesores**

Nosotros, MOSQUEIRA RODRIGUEZ GUISELLA BALBINA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesores de Tesis titulada: "Motivación laboral y comportamiento organizacional en los trabajadores de la municipalidad Gran Chimú - Cascas, 2023", cuyos autores son MIRANDA GARCIA NORRY ROSIBEL, POLO BALLENA JANETH LILIANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 23 de Noviembre del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MOSQUEIRA RODRIGUEZ GUISELLA BALBINA <b>DNI:</b> 18095897 <b>ORCID:</b> 0000-0001-6170-5838	Firmado electrónicamente por: GBMOSQUEIRA el 11-12-2023 09:37:47
SEVILLA ANGELATHS MANUEL AMADEO <b>DNI:</b> 40557024 <b>ORCID:</b> 0000-0001-6428-002X	Firmado electrónicamente por: SEVILLAM el 18-12-2023 08:58:45

Código documento Trilce: TRI - 0662450